Rapport annuel de gestion 2006-2007

École nationale de police du Québec

Les de l'École nationale de police du Québec

Assurer la pertinence et la cohérence des activités relatives à la formation policière.

Assurer la qualité de la formation.

Soutenir la formation universitaire, la recherche et la généralisation des savoirs.

S'affirmer comme une référence sociétale.

Poursuivre la modernisation de son système de gestion.

Déployer une stratégie de déconcentration de la formation.

Favoriser les technologies de l'information et de la communication (TIC).

Québec

Les orientations stratégiques

2004-2008

L'École nationale de police du Québec a basé sa planification stratégique 2004-2008 sur l'approche de gestion de portefeuille de projets. Ce choix s'avère efficace pour assurer la concrétisation des différentes stratégies organisationnelles en vue de favoriser l'arrimage entre la planification stratégique, les projets et la gestion opérationnelle.

1 Promouvoir des programmes de formation de qualité correspondant à l'évolution de la fonction policière.

Ensemble de projets et de moyens mis en œuvre pour favoriser la création et l'actualisation de programmes de formation de qualité par rapport :

- au développement de programmes,
- aux mécanismes d'évaluation de programmes,
- à l'actualisation de programmes,
- à la décentralisation de la formation en région,
- au soutien à la formation,
- à la recherche appliquée
- à l'échange et au partage d'expertise avec l'étranger.

2 Poursuivre le développement de l'École sur le plan universitaire dans les domaines de pratiques policières.

Ensemble de projets et de moyens mis en œuvre pour continuer le développement de l'École sur le plan universitaire dans les domaines de pratiques policières. Cette orientation inclut notamment ces projets par rapport :

- au développement de programmes universitaires,
- à la reconnaissance des programmes de l'École,
- à la recherche fondamentale,
- au financement de la recherche.

3 Étendre l'expertise de l'École au créneau de la sécurité intérieure.

Ensemble de projets et de moyens mis en œuvre pour exporter adapter et étendre les connaissances et les compétences de l'École au secteur plus vaste de la sécurité d'état qui regroupe la sécurité publique la sécurité paragouvernementale, la sécurité civile, les services correctionnels ainsi que l'élargissement probable vers certains domaines de la sécurité privée (en concordance avec la loi à venir). Cette orientation inclut notamment des projets concernant :

- le positionnement de l'École dans les secteurs de la sécurité paragouvernementale et de la sécurité privée,
- l'exploration des créneaux de formation dans ce secteur
- l'échange et le partage d'expertise avec l'étranger,
- la recherche appliquée et fondamentale connexe à ce secteur.

4 Favoriser la modernisation et l'innovation.

Ensemble de projets et de moyens mis en œuvre pour contribuer à la création et à la progression de la modernisation et de l'innovation à l'École, entre autres sur les plans pédagogique et administratif. Cette orientation inclut notamment des projets par rapport à :

- la modernisation des pratiques de gestion,
- l'optimisation de l'utilisation des ressources,
- la mise en service de nouveaux systèmes informatiques,
- la conception de formation en ligne,
- la réalisation d'outils technopédagogiques.

Rapport annuel de gestion

PRODUCTION : École nationale de police du Québec
350, rue Marguerite-D'Youville
Nicolet (Québec) J3T 1X4
Téléphone : 819 293-8631
Télécopieur : 819 293-8630
www.enpq.qc.ca
courriel@enpq.qc.ca

NOTE : Le genre masculin est utilisé sans aucune discrimination et uniquement pour alléger le texte.

© École nationale de police du Québec, 2007
Gouvernement du Québec
Tous droits réservés
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada

Dépôt légal — 4e trimestre 2007
ISBN 978-2-550-51288-2 (version imprimée)
ISNB 978-2-550-51289-9 (version PDF)

Québec, octobre 2007

Monsieur Michel Bissonnet
Président de l'Assemblée nationale
Hôtel du Parlement
1045, rue des Parlementaires
1er étage, bureau 1.30
Québec (Québec) G1A 1A4

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous soumettre le rapport annuel de gestion de l'École nationale de police du Québec pour l'exercice financier s'étant terminé le 30 juin 2007.

Ce rapport fait état des résultats obtenus par l'École nationale de police du Québec, personne morale, mandataire du gouvernement, à l'égard de sa mission de formation et de perfectionnement des policiers du Québec. Il décrit aussi la gestion des ressources, présente les états financiers de l'École et le rapport du Vérificateur général du Québec pour la période.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma considération distinguée.

Le ministre de la Sécurité publique,

Jacques P. Dupuis

Nicolet, octobre 2007

Monsieur Jacques P. Dupuis
Ministre de la Sécurité publique
Tour des Laurentides
2525, boulevard Laurier, 5e étage
Sainte-Foy (Québec) G1V 2L2

Monsieur le Ministre,

J'ai l'honneur de vous soumettre le rapport annuel de gestion de l'École nationale de police du Québec pour l'exercice financier qui a pris fin le 30 juin 2007.

Ce rapport constitue une reddition de comptes à l'égard des objectifs du plan stratégique de l'École.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de ma haute considération.

Le président du conseil d'administration,

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

Daniel McMahon, FCA

Déclaration du directeur général

Nicolet, octobre 2007

Les informations contenues dans le présent rapport annuel de gestion relèvent de ma responsabilité. Cette responsabilité porte sur la fiabilité des données contenues dans le rapport et des contrôles afférents.

Les résultats et les données du rapport annuel de gestion 2006-2007 de l'École nationale de police du Québec :

- décrivent fidèlement la mission, les mandats, les valeurs et les orientations stratégiques de l'École;
- présentent les objectifs, les indicateurs, les cibles à atteindre et les résultats;
- présentent des données exactes et fiables.

Je déclare que les données contenues dans le présent rapport annuel de gestion ainsi que les contrôles afférents à ces données sont fiables et qu'elles correspondent à la situation telle qu'elle se présentait au 30 juin 2007.

Le directeur général,

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

Michel Beaudoin

Table des matières

Lettre de présentation du rapport au président de l'Assemblée nationale par le ministre 3
Lettre de présentation du rapport au ministre par le président du conseil d'administration 3
Déclaration du directeur général 4
Message du président 8
Message du directeur général 9

L'École 11
Présentation générale 12

L'utilisation des ressources 17
Ressources humaines 18
Organigramme 22
Ressources informationnelles 23

Les résultats 25
Contexte de l'exercice 2006-2007 26
Enjeux de l'exercice 2006-2007 28
Faits saillants de l'exercice 2006-2007 29
Résultats au regard de la déclaration de services aux citoyens 31
Résultats au regard du plan stratégique 32
Orientation stratégique 1 — Promouvoir des programmes de formation de qualité correspondant à l'évolution de la fonction policière 33
Orientation stratégique 2 — Poursuivre le développement de l'École sur le plan universitaire dans les domaines de pratiques policières 42
Orientation stratégique 3 — Étendre l'expertise de l'École au créneau de la sécurité intérieure 43
Orientation stratégique 4 — Favoriser la modernisation et l'innovation 46

Les exigences législatives et gouvernementales 53

Les états financiers de l'exercice terminé le 30 juin 2007 57

Les statistiques 67
Statistiques sommaires des activités de formation 68
Participation des clientèles 69
Statistiques diverses 71

Les annexes 75
Liste des comités 76
Code d'éthique et de déontologie des administrateurs publics de l'École nationale de police du Québec 77

Liste des tableaux

Tableau I	Effectif régulier autorisé en ETC	18
Tableau 2	Effectif utilisé en nombre de personnes au 30 juin	18
Tableau 3	Accidents du travail	19
Tableau 4	Groupes visés – Objectifs du taux d'embauche	20
Tableau 5	Moyenne d'âge et présence des moins de 35 ans	20
Tableau 6	Répartition de l'effectif par sexe en nombre de personnes au 30 juin 2007	20
Tableau 7	Répartition de l'effectif au 30 juin 2007 par groupe d'âge en nombre de personnes	21
Tableau 8	Prévision des départs à la retraite d'ici le 1er juillet 2010	21
Tableau 9	Divers – Taux de roulement du personnel régulier	21
Tableau I0	Répartition des projets selon leur statut	32
Tableau I1	Statistiques sommaires – Formations offertes	68
Tableau I2	Statistiques sommaires – Formations universitaires	68
Tableau I3	Statistiques en lien avec la clientèle des corps de police du Québec	69
Tableau I4	Statistiques en lien avec la clientèle des Premières Nations	69
Tableau I5	Statistiques en lien avec les autres clientèles	70
Tableau I6	Statistiques en lien avec la planification au calendrier	71
Tableau I7	Statistiques sur la satisfaction de la clientèle à l'égard de la qualité des contenus et des services de formation	71
Tableau I8	Statistiques sur les relations nationales et internationales	71
Tableau I9	Statistiques sur la visibilité de l'École	71
Tableau 20	Statistiques sur les aspirants policiers diplômés du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie et possédant une promesse d'embauche au dernier jour du stage	71
Tableau 21	Statistiques sur les colloques, congrès, séminaires, conférences et publications en lien avec la mission	72
Tableau 22	Statistiques sur les colloques ou congrès tenus à l'École mais organisés par des organismes gouvernementaux ou des organismes sans but lucratif	72
Tableau 23	Statistiques sur le nombre de plaintes et de recours administratifs	72
Tableau 24	Statistiques sur les services du Centre d'appréciation du personnel de la police (CAPP)	72
Tableau 25	Statistiques d'hébergement en lien avec les secteurs de formation	73

Message du président

Au terme de ma première année à la présidence du conseil d'administration de l'École nationale de police du Québec, c'est avec grand plaisir que je constate le dynamisme de cette organisation en pleine croissance. Je suis également heureux de voir que l'École fait sans cesse preuve d'innovation pour répondre de manière très adaptée aux besoins de formation des corps de police. En concertation avec ses clients, l'École travaille continuellement à améliorer la formation policière afin que ceux qui exercent le métier de policière ou de policier soient en mesure d'assurer adéquatement la sécurité du public.

Pendant l'exercice, les membres du conseil d'administration se sont réunis à quatre reprises. Hormis les sujets qui reviennent annuellement tels l'adoption des prévisions budgétaires et du financement de l'École ainsi que l'approbation des états financiers, le conseil d'administration a accordé une attention toute particulière au suivi du portefeuille de projets. L'approche de gestion de projets adoptée par l'École offre au conseil d'administration une reddition transparente. D'une part, parce qu'elle précise la volonté de ce que veut réaliser l'École. D'autre part, parce qu'elle permet de suivre l'évolution des projets. Ainsi, le conseil d'administration a été à même de constater que le développement de cours et de programmes de formation a constitué pendant l'exercice 2006-2007 un défi de taille, tant en ce qui a trait aux ressources humaines mises à contribution qu'aux ressources financières investies.

En terminant, il m'importe de témoigner ma reconnaissance aux membres du conseil d'administration, au directeur général ainsi qu'à l'ensemble du personnel de l'École pour leur apport soutenu non seulement à la mission de l'École mais encore à faire de cette institution un leader en formation policière, et ce, au-delà des frontières québécoises.

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

Daniel McMahon, FCA
Président du conseil d'administration
École nationale de police du Québec

Message du directeur général

C'est avec plaisir et fierté que je dépose ce rapport annuel de gestion de l'École nationale de police du Québec. L'année 2006-2007 a été des plus effervescentes, tant dans les activités offertes que dans le développement de notre institution.

Dès le début de l'exercice, l'École a ajusté son offre de cours pour répondre aux besoins pressants de plusieurs corps de police conséquemment à l'entrée en vigueur du Règlement sur les qualités minimales requises pour exercer les fonctions d'enquête. L'École a, entre autres choses, aménagé un parcours planifié. Comme les besoins de formation en enquête évoluent sans cesse, l'École a également investi dans le développement d'une approche programme afin de structurer efficacement le développement ou l'actualisation de toute activité de formation en enquête, et ce, tant en formation initiale qu'en perfectionnement professionnel.

L'École a aussi déployé beaucoup d'efforts pour développer des activités de formation en intervention tactique amorcées lors de l'exercice précédent. Il faut bien le dire, le développement de ces activités s'est avéré complexe étant donné que les corps de police doivent offrir des services de différents niveaux selon l'annexe G de la Loi sur la police. Ainsi pour assurer la réussite de ces activités de formation, l'École a créé des tables de travail auxquelles ont participé des représentants des corps de police de chacun des niveaux déterminés dans l'annexe G ainsi que des représentants du ministère de la Sécurité publique. Voilà un exemple du leadership que doit assurer l'École selon le rôle que lui confère la Loi sur la police d'assurer la pertinence, la qualité et la cohérence des activités relatives à la formation policière.

Un exemple de l'écoute de l'École à l'endroit de sa clientèle est la nouvelle formation en tir qui a été développée à la suite d'une vaste consultation auprès de l'ensemble des corps de police du Québec. Offerte aux aspirants policiers du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie dès le début de l'année scolaire 2006-2007, cette nouvelle formation s'avère un succès. L'École a reçu des commentaires de satisfaction de différents corps de police qui mentionnent que les nouvelles recrues sont mieux préparées en ce qui a trait à l'utilisation de leur arme à feu.

Plusieurs projets rassembleurs ont été réalisés en 2006-2007. Le 7 juin 2007, lors du Forum sur le profil des aspirants policiers qui a réuni quelque 190 représentants du milieu de l'éducation et du milieu policier, l'École a voulu établir, à partir des résultats des différents sondages effectués auprès des collèges et des corps de police, une base commune donnant matière à réflexion par rapport aux questionnements que soulève le savoir-être des futurs policiers. Cet événement a aussi permis d'identifier des pistes d'action qui, dans un avenir prochain, pourraient permettre d'améliorer les processus d'admission, d'évaluation et de sélection des futurs policiers pour favoriser la préparation d'une relève répondant le plus adéquatement possible aux besoins d'exercice de la profession policière.

Un des projets qui me tenait particulièrement à cœur pendant l'exercice était la mise sur pied du Carrefour de l'information et du savoir (CIS-ENPQ). Lieu physique et virtuel de soutien direct à la mission de l'École, situé au cœur du campus, le CIS-ENPQ constitue un carrefour pour l'accès à la documentation et à l'information, à une médiathèque et éventuellement à des services et des ressources à distance. Ultérieurement, la partie virtuelle du CIS-ENPQ pourra être disponible non seulement aux corps de police du Québec mais aussi à ceux de l'international.

En plus de s'affirmer par son engagement à répondre aux besoins des corps de police québécois, l'École a donné suite au projet de création d'un réseau international francophone des écoles de police et des directions de formation policière, lequel constitue une des priorités du plan d'action 2006-2009 de la Politique internationale du Québec. Pendant l'exercice, la Sûreté du Québec et l'École ont travaillé en collaboration avec des partenaires européens pour élaborer le canevas de ce que pourrait être FRANCOPOL – Réseau international francophone de formation policière. La présentation de ce projet a suscité un intérêt immédiat. L'École sera l'hôtesse du colloque de lancement officiel de FRANCOPOL prévu pour l'automne 2008.

Au-delà de sa mission de formation, l'École se veut dorénavant un véritable lieu de convergence pour la communauté policière québécoise. Chaque année à l'occasion de la Semaine de la police, l'École sera l'hôtesse de la Journée de reconnaissance policière où se dérouleront une cérémonie à la mémoire des policiers morts en service ainsi que la remise par le ministre de la Sécurité publique des décorations et des citations aux policiers du Québec qui se sont distingués dans l'exercice de leurs fonctions. La première Journée de reconnaissance policière a eu lieu le 14 mai 2007 et a attiré quelque 400 visiteurs concernés.

Grâce à la solide expertise de l'École en développement de programme selon l'approche par compétences, d'autres organismes publics se sont ajoutés à la clientèle de formation sur mesure. Pendant l'exercice, c'est avec un grand intérêt que l'École a donné suite à des demandes de la Direction générale des services correctionnels relativement à de la formation sur les pouvoirs d'arrestation et à une analyse préliminaire quant à l'élaboration d'un programme de formation et d'intégration à la fonction d'agent des services correctionnels. Le ministère du Développement durable, de l'Environnement et des Parcs a également fait appel aux services de l'École concernant des processus d'enquête en matière d'infractions environnementales.

Une dizaine d'activités administratives structurantes ont également été réalisées, notamment la tenue d'un sondage sur le climat organisationnel et la réalisation d'une analyse relative à l'optimisation des ressources. Réalisées par des firmes externes, ces activités ont permis à la direction d'avoir une lecture objective de différents éléments et d'élaborer des plans d'actions pour améliorer nos façons de faire et ainsi contribuer au progrès de l'École.

Je ne saurais passer sous silence la réalisation des programmes d'équité salariale du Syndicat des professionnelles et des professionnels du gouvernement du Québec et du Syndicat de la fonction publique du Québec. Concernant le personnel non syndiqué, l'analyse était terminée et la période d'affichage des résultats était en cours en fin d'exercice. Le processus pour cette catégorie de personnel prendra fin à l'automne avec le versement des montants dus et l'ajustement de la rémunération.

Au cours du prochain exercice, l'École concentrera son énergie à finaliser les dossiers de développement amorcés en 2006-2007. En matière de développement, les nouveaux défis de l'École seront orientés vers la gestion policière avec l'élaboration de la structure d'une approche programme et vers l'actualisation du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie qui a déjà 10 ans d'existence.

Pour finir, je tiens à remercier sincèrement tout le personnel de l'École qui contribue sans relâche, année après année, au succès de cette belle organisation québécoise qu'est l'École nationale de police du Québec. Merci également aux membres du Comité consultatif clients, de la Commission de formation et de recherche ainsi que du conseil d'administration qui orientent et soutiennent l'École dans son développement continu. À vous tous, mes remerciements pour votre dévouement et votre engagement à l'avancement de la profession policière et à la cause de la sécurité publique au Québec.

Le directeur général,

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

Michel Beaudoin

L'École

Présentation générale

L'information générale concernant la mission, les valeurs, les défis et les orientations stratégiques de l'École est présentée sur les couvertures de ce rapport. Pour de plus amples renseignements, nous vous invitons à consulter notre site Web à l'adresse www.enpq.qc.ca.

Conseil d'administration

Le conseil d'administration, institué en vertu de l'article 7 de la Loi sur la police, exerce tous les droits et pouvoirs de l'École nationale de police du Québec.

L'École est administrée par un conseil d'administration composé de quinze membres répartis comme ci-dessous au 30 juin 2007.

Président*
Daniel McMahon
Président et chef de direction et secrétaire général
Ordre des comptables agréés du Québec

Vice-présidente*
Myrna E. Lashley, Ph.D
Professeur en psychologie
Cégep John Abbott

Administrateurs
Michel Beaudoin*
Directeur général
École nationale de police du Québec

Diane Bourdeau
Chef de la Direction de l'administration
Service de police de la Ville de Montréal

Denis Côté
Président
Fédération des policiers et policières municipaux du Québec

Jean-Guy Dagenais
Président
Association des policiers provinciaux du Québec

François Duranleau
Directeur général des affaires universitaires et collégiales
Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Yves Francoeur
Président
Fraternité des policiers et policières de Montréal

Jean-Marc Gibeau
Conseiller municipal
Ville de Montréal

Paul Girard
Sous-ministre
Ministère de la Sécurité publique

Francis Gobeil
Directeur
Service de la sécurité publique de Trois-Rivières

Richard Marcotte
Maire
Ville de Mascouche

Normand Proulx*
Directeur général
Sûreté du Québec

Lynda Vachon*
Premier directeur – Sécurité et prévention
Groupe Jean-Coutu (PJC) inc.

Secrétaire du conseil
Gérald Laprise
Secrétaire général et registraire
École nationale de police du Québec

DÉPART ET NOMINATION AU COURS DE L'EXERCICE

Départ
Aucun départ au cours de l'exercice.

Nomination
Une nomination reste à venir.

*Membre du comité administratif

Commission de formation et de recherche

La Commission de formation et de recherche, instituée en vertu de l'article 28 de la *Loi sur la police*, a comme mandat de donner son avis au conseil d'administration de l'École sur tout ce qui concerne la formation policière.

Conformément aux articles 33 et 34 de la Loi sur la police, le ministre de la Sécurité publique a nommé pour un mandat de trois ans, les membres suivants :

Président
Michel Beaudoin
Directeur général
École nationale de police du Québec

Vice-présidente
Marie Gagnon
Adjointe à la Direction des études
Collège de Maisonneuve

Membres
Vincent Arseneau
Chef de la formation
Service de police de la Ville de Montréal

Paulin Aubé
Vice-président
Fédération des policiers et policières municipaux du Québec

Suzanne Boucher
Directrice du développement et de la formation par intérim
Sûreté du Québec

Louise Gabias
Chargée de cours et responsable des internats
Université du Québec à Trois-Rivières

Vivi Koffi
Professionnelle de recherche LIREF
Université du Québec à Trois-Rivières

Jean-Pierre Larose
Directeur adjoint
Service de police de la Ville de Longueuil

Madeleine Lupien
Adjointe au directeur du soutien pédagogique et de la recherche
École nationale de police du Québec

Jacques Pelletier
Directeur du perfectionnement professionnel
École nationale de police du Québec

Martin Roy
Vice-président aux relations de travail
Fraternité des policiers et policières de Montréal

Claude Simard
Commissaire à la déontologie policière

Alain Sirois
Directeur des formations initiales
École nationale de police du Québec

Bob Vallières
Commissaire d'école
Central Québec School Board

Pierre Veilleux
Vice-président aux griefs et à la formation
Association des policiers provinciaux du Québec

Secrétaire de la Commission
Gérald Laprise
Secrétaire général et registraire
École nationale de police du Québec

DÉPARTS ET NOMINATIONS AU COURS DE L'EXERCICE

Départs
- Paul Monty, sous-ministre associé, ministère de la Justice
- Marc Alain, professeur, Université du Québec de Trois-Rivières
- Daniel Desbiens, sergent, Service de police de la Ville de Montréal
- Madeleine B.-Lussier, directrice du développement et de la formation, Sûreté du Québec
- Raymond Vaillancourt, président, Prospect Gestion

Nominations
- Vincent Arseneau, chef de la formation, Service de police de la Ville de Montréal
- Paulin Aubé, vice-président, Fédération des policiers et policières municipaux du Québec
- Suzanne Boucher, directrice du développement et de la formation par intérim, Sûreté du Québec
- Louise Gabias, chargée de cours et responsable des internats, Université du Québec à Trois-Rivières
- Vivi Koffi, professionnelle de recherche LIREF, Université du Québec à Trois-Rivières
- Jacques Pelletier, directeur du perfectionnement professionnel, École nationale de police du Québec
- Martin Roy, vice-président aux relations de travail, Fraternité des policiers et policières de Montréal
- Claude Simard, commissaire à la déontologie policière
- Bob Vallières, commissaire d'école, Central Québec School Board

L'utilisation des ressources

Ressources humaines

Au cours de l'exercice 2006-2007, les activités de la Direction des ressources humaines ont été réalisées dans un contexte de modernisation continue des processus de gestion. Les actions entreprises ont fait en sorte de contribuer à l'atteinte des objectifs stratégiques de l'École en améliorant la qualité, l'efficacité et la flexibilité des processus de gestion des ressources humaines. La mise en œuvre du plan de développement des ressources humaines s'est poursuivie. Certains programmes sous-jacents ont été mis en place, notamment le programme d'accueil et d'intégration.

Développement organisationnel et administratif

Comme présenté au tableau 1, le plan d'effectifs approuvé par le conseil d'administration pour l'année 2006-2007 était de l'ordre de 161,6 équivalents temps complet (ETC), soit 3 ETC de plus que l'an dernier. Au total, 46 arrivées et 39 départs ont eu lieu au cours de l'exercice. La dotation en personnel a nécessité le traitement de 779 curriculum vitæ. Quelque 65 candidats ont été invités à passer des tests et 104 ont été convoqués à une entrevue de sélection. Le personnel dédié à la mission de l'École représente 52 % de l'effectif total.

TABLEAU 1

Effectif régulier autorisé en ETC	**2006-2007**	2005-2006	2004-2005	2003-2004
Dirigeants d'organisme*	**1,0**	1,0	2,0	2
Cadres	**18,0**	18,0	21,0	21
Professionnels	**31,3**	31,3	36,0	35
Fonctionnaires	**76,9**	72,9	74,2	72
Ouvriers	**18,4**	18,4	15,3	13
Policiers (prêt de service)	**16,0**	17,0	19,0	20
Total en ETC	**161,6**	158,6	167,5	163

*Nomination par décret

Le tableau 2 indique que le nombre total d'employés est passé de 275 à 282, soit une hausse de 2,5 % qui s'explique par une augmentation de l'embauche de personnels occasionnels et contractuels, notamment pour réaliser les projets liés aux orientations stratégiques.

TABLEAU 2

Effectif utilisé en nombre de personnes au 30 juin	**Réguliers**			**Occasionnels**			**Contractuels**			**Total**		
	2007	2006	2005	**2007**	2006	2005	**2007**	2006	2005	**2007**	2006	2005
Dirigeants d'organisme*	**1**	1	2		—	-		—	-	**1**	1	2
Cadres	**19**	18	17	**1**	—	-		—	-	**20**	18	17
Professionnels	**32**	31	32	**14**	17	12		—	-	**46**	48	44
Fonctionnaires	**69**	66	63	**93**	87	73	**1**	—	-	**163**	153	136
Ouvriers	**19**	18	17	**9**	11	9	**1**	1	-	**29**	30	26
Policiers (prêt de service)	**0**	—	-		—	-	**23**	25	21	**23**	25	21
Total	**140**	134	131	**117**	115	94	**25**	26	21	**282**	275	246

*Nomination par décret

Développement des ressources humaines

En vertu de la Loi favorisant le développement de la main-d'œuvre, l'École doit consentir 1 % de sa masse salariale à la formation de son personnel. Ainsi, un budget de 255 482 $ représentant 2,49 % de la masse salariale a été consacré au développement des ressources humaines en 2006. Au cours de l'année, 133 employés ont reçu de la formation pour un total de 4 170,75 heures.

Par ailleurs, l'École a contribué au développement des connaissances de 9 stagiaires provenant des milieux d'enseignement professionnel, collégial et universitaire.

Relations de travail

Conformément à la Loi sur l'équité salariale, l'École a poursuivi ses travaux visant la réalisation des programmes d'équité salariale. Les correctifs salariaux et le versement des sommes rétroactives au 21 novembre 2001 ont été effectués durant l'exercice aux salariés visés par le programme d'équité du Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ). Le programme à l'intention des salariés du Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) a été complété en décembre 2006 et les correctifs ont également été effectués en 2006-2007. Le comité de travail mandaté pour réaliser le programme d'équité pour le personnel non syndiqué a conclu ses travaux en fin d'exercice. Les versements rétroactifs pour ce programme seront effectués à l'automne 2007.

Santé des personnes au travail

Afin de favoriser la santé des personnes au travail, l'École a adopté des lignes de conduite et des mécanismes favorisant la prévention. La politique sur la santé des personnes au travail en vigueur depuis décembre 2006 fournit un cadre de référence en matière de santé physique et mentale de sécurité au travail. Elle encadre également les initiatives concernant la prévention du harcèlement et de la violence. En ce sens, une section « Mieux-être au travail » regroupant plusieurs programmes et services favorisant la promotion de la santé a été ajoutée à l'intranet de l'École. De plus, l'École met à la disposition de ses clients et de son personnel une clinique de santé. Y sont rattachés une infirmière à temps plein et un médecin à temps partiel. Pendant l'exercice, 1 685 interventions de diverses natures ont été effectuées, dont 30,5 % auprès du personnel de l'École.

Par ailleurs, l'infirmière de la clinique de santé collabore à la prévention et au suivi des accidents du travail ainsi qu'à l'identification et à la validation d'assignations temporaires. Elle organise diverses campagnes de prévention, agit à titre d'animatrice pour le Comité de santé et de sécurité au travail et comme personne-ressource dans le cadre de la Politique et procédure visant à contrer le harcèlement.

Le tableau 3 présente l'évolution du nombre d'accidents du travail déclarés au cours des quatre dernières années. L'exercice 2006-2007 présente une augmentation de 153 % quant au nombre de jours d'absence en accidents du travail comparativement à 2005-2006. Celle-ci s'explique par une absence à temps plein qui s'est prolongée pendant toute l'année, totalisant à elle seule 165,5 jours d'absence en accident du travail. Par ailleurs, il y a lieu de mentionner que 252 jours d'assignation temporaire (travaux légers) ont été dénombrés durant l'exercice. La pratique de réintégration en emploi des employés accidentés a permis de diminuer la durée des absences dues à des accidents du travail.

TABLEAU 3

Accidents du travail	**2006-2007**	2005-2006	2004-2005	2003-2004
Accidents du travail n'ayant pas nécessité un arrêt de travail	16	12	16	14
Accidents du travail ayant nécessité un arrêt de travail	11	3	8	6
Total des accidents du travail	**27**	15	**24**	**20**
Nombre total de jours d'absence en accidents du travail	228	90,2	78,5	55,7

En vue de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement et de violence et, au besoin, d'apporter le support nécessaire aux personnes concernées, l'École applique une politique et procédure visant à contrer le harcèlement. Un comité de sensibilisation et de traitement des plaintes s'est affairé à réaliser un plan d'action axé sur la prévention dont la mise en œuvre est prévue lors du prochain exercice. Aucune plainte de harcèlement n'a été portée à l'attention du comité au cours de la période de référence.

De plus, l'École rend accessible un programme d'aide aux employés (PAE) pour aider les personnes à prévenir, à identifier et à résoudre des problèmes de santé les affectant ou susceptibles de les affecter, et ce, sans frais. Sous certaines conditions, les services du PAE peuvent s'appliquer aux membres de la famille immédiate d'un employé. Pendant l'exercice, le taux d'utilisation du PAE par les employés éligibles a été de 16,2 % comparativement à 13,8 % en 2005-2006. Le taux d'utilisation d'un PAE pour les autres organismes publics clients de notre fournisseur de services se situe à 13,3 %.

Par ailleurs, toujours dans un contexte de santé globale des personnes au travail, l'École met les installations de son complexe sportif à la disposition de la clientèle et du personnel.

Programme d'accès à l'égalité en emploi

En vertu de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, l'École applique depuis janvier 2005 son programme d'accès à l'égalité en emploi. Les objectifs énoncés visent à corriger la situation des personnes faisant partie de certains groupes victimes de discrimination en emploi et de rendre le personnel de l'École plus représentatif d'une main-d'oeuvre de plus en plus diversifiée. Ainsi, une série de mesures a été élaborée afin de favoriser l'embauche de femmes, de minorités visibles et de minorités ethniques pour certains regroupements d'emplois. À noter que les autochtones ne font l'objet d'aucune mesure puisqu'on n'observe aucune sous-représentation pour ce groupe au sein de l'École.

Le tableau 4 illustre la situation de l'École en fin d'exercice en regard des objectifs d'embauche du programme d'accès à l'égalité. On constate des augmentations notables en ce qui a trait au taux d'embauche des femmes chez les ouvriers et les fonctionnaires. L'écart entre les objectifs d'embauche des minorités visibles et ethniques et les résultats d'embauche provient de l'absence de candidatures de personnes provenant de ces groupes visés.

TABLEAU 4

Groupes visés	Objectifs du taux d'embauche		Résultats							
			Cadres		Professionnels		Fonctionnaires		Ouvriers	
	06-07		06-07	05-06	06-07	05-06	06-07	05-06	06-07	05-06
Femmes	50 %	50 %	0%	s o [1]	20 %	44 %	47 %	39 %	100 %	75 %
Minorités visibles et ethniques	25 %	25 %	0 %	s o [1]	0 %	11 %	3 %	0 %	0 %	0 %

Planification de la main-d'œuvre

Une démarche de planification de la main-d'œuvre et de la relève a été amorcée en 2005. Un portrait des effectifs, étape préliminaire à la démarche, a été dressé et est actualisé annuellement en fin d'exercice de façon à suivre l'évolution des effectifs en regard des besoins organisationnels. Les données recueillies ont permis de constater que la moyenne d'âge du personnel (régulier et occasionnel) de l'École se situe à 45 ans. Au 30 juin 2007, la présence de personnes de moins de 35 ans sur l'effectif total se situe à 17 % comparativement à 19 % au 30 juin 2006.

TABLEAU 5

Moyenne d'âge et présence des moins de 35 ans	2006-2007	2005-2006
Moyenne d'âge	45 ans	44 ans
Présence de moins de 35 ans	17 %	19 %

Éthique

L'École se doit d'être un modèle d'éthique auprès de sa clientèle. À cet égard, l'École s'est dotée d'une directive sur l'éthique qui s'inspire des valeurs communes et des règles d'éthique régissant de la fonction publique québécoise. Cette directive est largement diffusée et fait l'objet d'un rappel auprès de l'ensemble du personnel afin que chacun, dans l'exercice de ses fonctions, s'engage à adopter une conduite éthique respectant à la fois les règles et les valeurs de l'École.

Les tableaux 6 à 9 présentent des renseignements généraux relatifs à l'embauche et à la représentativité.

TABLEAU 6

Répartition de l'effectif par sexe en nombre de personnes au 30 juin 2007	2006-2007		2005-2006	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Hommes	148	50,4 %	145	51,0 %
Femmes	135	49,6 %	130	49,0 %
Total	**283**	**100 %**	**275**	**100,0 %**

[1] Aucune embauche de personnel cadre durant l'exercice.

TABLEAU 7

Répartition de l'effectif au 30 juin 2007 par groupe d'âge en nombre de personnes	2006-2007		2005-2006	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
34 ans et moins	[illegible]	[illegible]	52	19 %
35 à 54 ans	[illegible]	[illegible]	180	65 %
55 ans et plus	[illegible]	[illegible]	43	16 %
Total	[illegible]	[illegible]	**275**	**100 %**

TABLEAU 8

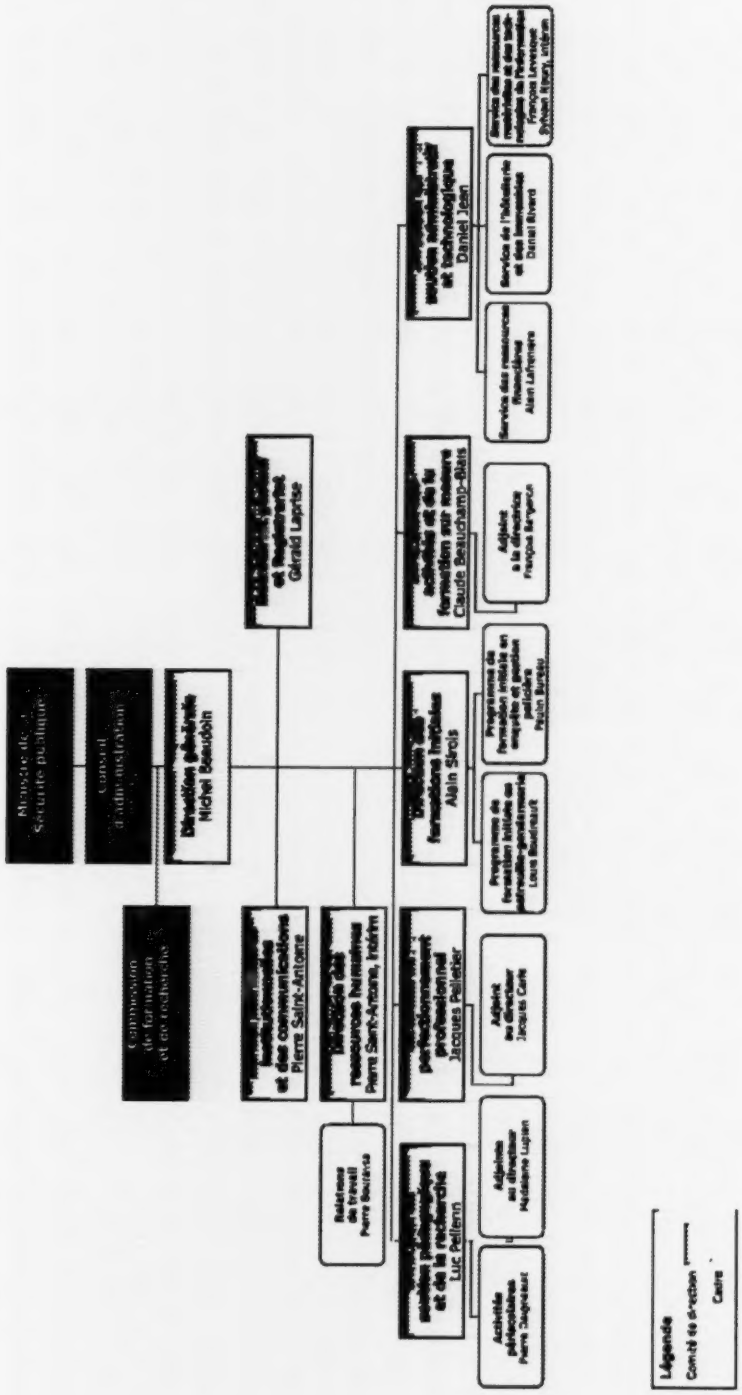
Prévision des départs à la retraite d'ici le 1er juillet 2010	2006-2007		2005-2006	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Nombre de personnes visées et pourcentage par rapport au nombre d'employés au 30 juin	[illegible]	[illegible]	73	27 %

TABLEAU 9

Divers	2006-2007	2005-2006
Taux de roulement du personnel régulier		
Nombre de personnes remplacées sur un poste régulier au cours de l'année excluant les affectations/Nombre de postes réguliers utilisés au 30 juin	[illegible]	4,4 %
Nombre de jours de formation par ETC du 1er janvier au 31 décembre 2006 pour l'exercice 2006-2007 et au 31 décembre 2005 pour l'exercice 2005-2006	[illegible]	2,94 jours/ETC

Organigramme

Au 30 juin 2007



Ressources informationnelles

Comme à chaque année, plusieurs efforts ont été déployés afin d'améliorer les infrastructures technologiques de l'École. En ce qui concerne le parc informatique, l'École a procédé au changement de quelque 120 ordinateurs et produit un plan d'action visant à l'unification de deux domaines réseautiques afin d'améliorer la performance des serveurs informatiques.

Amélioration des services

En continuité avec les orientations de l'École, le parc de serveurs informatiques a été pourvu d'une technologie permettant des transactions électroniques sécuritaires. Cet élément de modernisation permettra éventuellement à l'École d'offrir de la formation en ligne via Internet. Cela permettra également de donner suite à une phase ultérieure du développement du système de gestion des dossiers scolaires qui, dans le futur, devrait offrir aux étudiants de l'École la possibilité de consulter leur dossier scolaire à distance.

Projets

L'élaboration d'un nouveau cadre de gestion des ressources informationnelles est venue structurer le positionnement de l'équipe du soutien technologique. Dans les faits, des travaux majeurs furent réalisés quant à la gestion de la sécurité, de la mise en place d'un processus de livraison de projet technologique et de la définition de l'offre de service de l'assistance informatique. Ont également eu lieu pendant l'exercice, l'adoption d'une politique en matière de sécurité des actifs informationnels et des neuf directives s'y rattachant, la catégorisation des actifs informationnels ainsi que l'élaboration d'un plan de relève.

Les résultats

Contexte de l'exercice 2006-2007

Affaires institutionnelles

Tout au long de l'exercice 2006-2007, l'École a porté une attention particulière à trois facteurs qui pourraient éventuellement avoir une incidence sur les choix qu'elle devra faire à court terme. D'une part, l'École suit de près l'augmentation du nombre d'étudiants admis au programme de Techniques policières dans les établissements d'enseignement collégial. Dès 2007-2008, l'accroissement du nombre de demandes d'admission au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie fera en sorte que la capacité d'accueil de ce programme sera dépassée. D'autre part, l'École reçoit régulièrement des commentaires de la part des corps de police concernant les valeurs, les attitudes et le comportement de certaines nouvelles recrues. Elle doit donc trouver des moyens efficaces de conserver les candidats les plus aptes à exercer la fonction policière et d'exclure ceux dont le profil correspond moins bien à l'exercice de cette fonction. Enfin, pour s'assurer que l'évaluation des besoins de main-d'œuvre policière soit la plus juste possible, l'École a demandé la collaboration du ministère de la Sécurité publique qui effectuera dorénavant des sondages semestriels auprès des corps de police.

Pendant l'exercice, l'École a réaffirmé son rôle et ses responsabilités que lui confèrent la Loi sur la police concernant les formations initiales et le perfectionnement professionnel policier auprès de certains partenaires qui offraient à des corps de police québécois des activités de formation relevant de ses champs de compétence.

L'adoption de la Loi sur la police en 2000 a créé un nouveau lien entre l'École et les corps de police qui doivent depuis ce temps lui fournir annuellement leur plan de formation pour l'année à venir ainsi que le bilan de leurs réalisations en matière de formation pour l'exercice terminé. Forte de l'expérience vécue de part et d'autre au cours des dernières années, l'École a procédé, en 2006-2007, à l'analyse de l'ensemble des activités visées par les plans et bilans de formation afin, entre autres, de développer un vocabulaire commun à l'ensemble des organisations et ainsi assurer la précision des résultats. Conséquemment, l'École a actualisé de manière importante les fichiers informatiques servant à la collecte de l'information requise. Elle a également élaboré un document de soutien pour faciliter la tâche des corps de police à donner suite à cette obligation légale. Ces nouveaux outils ont été utilisés au printemps 2007. L'information recueillie s'est avérée beaucoup plus précise.

Formation policière

En début d'exercice, la signature du nouveau contrat de travail des membres de la Sûreté du Québec a eu une incidence positive quant à l'augmentation significative du nombre d'inscriptions provenant de ce corps de police aux activités de formation dans les domaines de l'enquête et de la gestion policière. En ce qui concerne le domaine du perfectionnement professionnel en patrouille-gendarmerie, l'impact a été moindre, car lors de l'exercice précédent l'École avait réussi à maintenir l'achalandage habituel de ce client en offrant plusieurs activités hors campus.

Toute clientèle confondue, ce qui caractérise l'année 2006-2007, c'est l'accroissement important du nombre d'inscriptions aux activités de formation en enquête policière, tant en formation initiale qu'en perfectionnement professionnel. Cette hausse est attribuable de façon incontournable à l'entrée en vigueur du Règlement sur les qualités minimales pour exercer les fonctions d'enquête, de même qu'à l'offre d'un parcours planifié qui permet aux policiers de compléter leur formation initiale en enquête dans un délai de plus ou moins sept mois ainsi qu'à la signature de nouvelles conventions collectives de travail dans différents corps de police. Quant au domaine de la gestion policière, une augmentation significative en formation initiale s'explique principalement par l'inscription de plusieurs membres de la Sûreté du Québec au cours Activité d'intégration de la fonction de superviseur de patrouille-gendarmerie. Pour ce qui est du perfectionnement professionnel dans ce domaine, le nombre restreint d'activités de formation offertes, en raison notamment des efforts actuellement consentis à la restructuration de l'offre de formation initiale en gestion, a résulté en une diminution importante des inscriptions.

En lien avec l'actualité 2006-2007, les événements dramatiques survenus au Collège Dawson ainsi que le décès tragique d'un policier du Service de la protection des citoyens de Laval survenu lors d'une perquisition ont amené l'École à examiner les activités qu'elle offre en intervention tactique pour s'assurer que les policiers reçoivent une formation adéquate pour faire face à de tels événements. Les poursuites policières ont également défrayé la manchette à plusieurs reprises. Cela explique la position de l'École quant aux travaux prioritaires effectués au cours des derniers mois pour développer et mettre en place des activités relatives aux poursuites de véhicule en situation d'urgence et aux techniques d'immobilisation provoquées.

Pendant l'exercice, le ministère de la Sécurité publique a porté une attention particulière aux pratiques policières en emploi de la force. Ainsi, il a mandaté l'École pour qu'elle mette sur pied le Sous-comité consultatif permanent en emploi de la force qui a pour mandat de faire des recommandations au Comité de rédaction et de révision des pratiques policières de la Direction de l'organisation et des pratiques policières. Le nouveau sous-comité a débuté ses activités en avril 2007 sur le thème des dispositifs à impulsions.

Sur la scène municipale, l'expertise de l'École a été mise à contribution pour permettre le transfert et l'intégration des agents de surveillance de la Société de transport de Montréal (STM) au Service de police de la Ville de Montréal (SPVM) pour soutenir la création d'une nouvelle escouade policière dédiée à la surveillance du métro.

Par ailleurs, la préoccupation pancanadienne visant à déterminer des procédures normalisées pour détecter l'affaiblissement des facultés par des drogues ou une combinaison de drogue et d'alcool a eu un impact sur les activités de formation offertes par l'École en matière de détection d'alcool ainsi que sur tout le développement à venir dans ce secteur.

Une croissance phénoménale de l'offre de formation en ligne au Québec, au Canada et ailleurs dans le monde jumelée à la demande de plus en plus pressante de ses clientèles ont amené l'École à prendre position en vue d'offrir des activités de formation par l'entremise de ce moyen dans un avenir rapproché.

Préoccupations gouvernementales

Concernant le règlement du dossier d'équité salariale, le gouvernement du Québec a finalement conclu une entente avec les différents syndicats représentant le personnel de la fonction publique. En conséquence, l'École a tout mis en œuvre pour traiter ce dossier.

Formation sur mesure

La mise en œuvre de la Loi sur les services correctionnels a nécessité une action rapide de la part de l'École qui a reçu du ministère de la Sécurité publique deux mandats. Le premier mandat consistait à offrir à court terme une formation spécifique sur les pouvoirs d'arrestation aux agents et aux chefs d'unité des services correctionnels. Quant au deuxième mandat, il avait pour objet de réaliser une analyse préliminaire à l'élaboration d'un programme de formation et d'intégration à la fonction d'agent des services correctionnels.

À l'international

Parmi les priorités du Plan d'action 2006-2009 de la Politique internationale du Québec figurait la création d'un réseau international francophone des écoles de police et des directions de formation policière. En partenariat, l'École nationale de police du Québec et la Sûreté du Québec ont effectué les premières démarches de ce projet.

Enjeux de l'exercice 2006-2007

Affaires institutionnelles

Afin de permettre le partage de l'expertise et le déploiement optimal du savoir de l'École ainsi que de ses partenaires, l'École s'est donné comme défi de transformer son centre de documentation en un véritable carrefour de l'information et du savoir (CIS-ENPQ).

Administration

À la salle de tir, passage de l'utilisation de balles au plomb à l'utilisation de balles friables. L'École a privilégié l'utilisation des balles friables pour assurer la santé et la sécurité des membres de son personnel et des utilisateurs de la salle de tir ainsi que par souci de protection de l'environnement.

Formation initiale en enquête policière

Conséquemment à l'adoption du Règlement sur les qualités minimales requises pour exercer les fonctions d'enquête dans un corps de police qui a eu lieu à la fin de l'exercice précédent, l'École devait trouver un moyen efficace d'offrir aux policiers la possibilité de compléter le plus rapidement possible le programme de formation initiale en enquête. L'offre d'un parcours planifié, dès l'automne 2006, allait permettre de compléter ce programme dans un délai d'environ sept mois.

Recherche

Un autre défi de l'École consistait à trouver un moyen de réseauter les acteurs du milieu dans le respect des compétences de chacun pour agir comme lieu de convergence en matière de recherche policière. En vue de cela, l'École a amorcé une analyse de l'environnement afin de restructurer son Centre d'intégration et de diffusion de la recherche policière.

Faits saillants de l'exercice 2006-2007

Affaires institutionnelles

L'aménagement d'un lieu à la mémoire des policiers, incluant l'installation du cénotaphe de l'École ainsi que celui de la Sûreté du Québec et celui du SPVM et de l'ADPQ, a été complété en grande partie au cours de l'exercice. À l'occasion de la Semaine de la police, au-delà de 400 personnes se sont rassemblées à l'École nationale de police du Québec le 14 mai 2007 où trois cérémonies se sont succédées : la cérémonie du ministère de la Sécurité publique de remise de décorations et de citations; la cérémonie d'inauguration du cénotaphe du SPVM et de l'ADPQ; la cérémonie commémorative à la mémoire des policières et des policiers québécois décédés en service. Lieu tout désigné, l'École sera dorénavant l'hôtesse des événements consacrés à la reconnaissance de la contribution policière québécoise.

Au cours de l'exercice 2006-2007, l'École a procédé à l'actualisation de son cadre intégré de gestion. Bien que les projets et améliorations constituent toujours l'un des principaux moyens de mise en œuvre de la planification stratégique, le nouveau cadre met désormais plus d'emphase sur les activités récurrentes de l'École qui sont le cœur de ses opérations. De plus, le cadre actualisé reflète beaucoup mieux les préoccupations de l'École à l'égard des besoins et des exigences de ses clients et partenaires ainsi qu'à l'égard de son environnement externe.

Conformément à l'article 61.1 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale, l'École a déposé, en décembre 2006, son plan d'action pour les années 2005-2007 à l'Office des personnes handicapées du Québec. Ce premier plan d'action relate les mesures prises par l'École, au cours des années antérieures, pour réduire les obstacles des personnes handicapées afin de favoriser leur intégration. Il identifie également, pour les années 2005 à 2007, les obstacles existants, les priorités d'action et les mesures retenues par l'École au regard de sa mission générale, de ses services offerts à la population et de ses responsabilités à titre de gestionnaire d'un organisme public.

Conséquemment à l'acquisition d'un système informatisé de gestion des dossiers scolaires en juin 2005, le développement des fonctionnalités spécifiques aux besoins des activités de formation en perfectionnement professionnel et en formation sur mesure s'est poursuivi pendant l'exercice. L'implémentation du progiciel a été complétée en juin 2007.

Pendant l'exercice, la direction de l'École a mandaté une firme indépendante pour réaliser un sondage sur le climat organisationnel. Les résultats du sondage ont été transmis aux membres du personnel. Désireuse d'offrir un milieu de travail optimal, la direction a ensuite procédé à l'élaboration d'un plan d'action en vue d'apporter différentes améliorations. La réalisation du plan d'action a débuté pendant l'exercice 2006-2007 et se poursuivra au cours du prochain exercice.

Formation policière

Des cours de perfectionnement professionnel offerts par l'École, notamment dans le domaine de l'enquête policière, ont été reconnus par l'Université du Québec à Trois-Rivières comme étant de niveau universitaire. Les cours ayant fait l'objet de cette reconnaissance ont été intégrés au cursus du baccalauréat en sécurité publique.

La nouvelle formation en tir technique développée lors de l'exercice précédent a été offerte aux aspirants policiers du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie dès le début de l'année scolaire 2006-2007. Cette formation s'avère plus complexe que celle offerte antérieurement. Devant la difficulté plus grande, les aspirants policiers ont l'obligation de s'entraîner aux différentes techniques de manipulation de l'arme pendant leur temps libre. Cela a eu un effet positif direct sur le taux de réussite sans reprise qui a connu une augmentation appréciable. Également, les commentaires des corps de police sont unanimes à l'effet que les nouvelles recrues ayant reçu cette formation sont mieux préparés qu'auparavant quant à l'utilisation de leur arme à feu.

Au printemps 2007, l'annuaire des cours de l'École a fait l'objet d'une refonte complète conséquemment à l'analyse de l'ensemble des activités visées par les plans et bilans de formation.

Activités et formation sur mesure

Divers organismes fédéraux ont sollicité l'expertise de l'École concernant des activités de formation spécifiques existantes ou à développer. Pendant l'exercice, l'École a reçu des demandes de la part de l'Agence des services frontaliers du Canada, de Pêches et Océans Canada ainsi que des Forces armées canadiennes. Pour ce qui est des demandes des Forces armées canadiennes, elles concernaient notamment de la formation en conduite ainsi que l'annonce d'un décès ou d'un événement dramatique. Sur la scène québécoise, la Régie du bâtiment du Québec ainsi que le ministère du Développement durable, de l'Environnement et des Parcs ont fait appel à l'École pour le développement de processus et de programmes en ce qui concerne le domaine de l'enquête. L'expertise de l'École dans le domaine de l'enquête est de plus en plus sollicitée par différents ministères ou organismes gouvernementaux qui doivent effectuer des activités d'enquête en lien avec leur mandat respectif.

La Sûreté du Québec a confié deux mandats spécifiques au Centre d'appréciation du personnel de la police de l'École pendant l'exercice. Le premier mandat consistait à former près de 500 officiers et sous-officiers quant aux principes et aux méthodes reconnues en entrevue structurée afin de développer ou de consolider leurs habilités d'interviewer lors de processus de sélection et de promotion. Quant au deuxième mandat, il s'agissait d'évaluer le potentiel de quelque 140 candidats au grade de lieutenant.

Le nombre de colloques ou de congrès tenus à l'École, mais qui étaient organisés par des organismes gouvernementaux ou sans but lucratif a connu une forte croissance pendant l'exercice, passant de 19 activités réalisées en 2005-2006 à 43 en 2006-2007.

Administration

Afin de se conformer à l'assujettissement de l'École aux accords de libéralisation des marchés publics et à la Politique sur les marchés publics, l'École a mis à jour sa Politique sur les contrats d'approvisionnement et de services en vue d'harmoniser ses clauses aux exigences requises. Une nouvelle version de la politique a été publiée dans la *Gazette officielle du Québec* le 22 juillet 2006.

Clientèle

Soucieuse d'offrir à ses différentes clientèles un environnement approprié, l'École a procédé à la réorganisation de différents locaux pour répondre à des besoins spécifiques en lien direct avec la formation policière. En début d'exercice, l'École a notamment procédé à deux améliorations significatives pour l'ensemble des clientèles. La création d'une deuxième ligne de service à la cafétéria a contribué à augmenter la rapidité du service réduisant ainsi les longues files d'attente à l'heure des repas. De plus, une nouvelle salle à dîner adjacente à la cafétéria peut dorénavant accueillir les débordements des usagers lorsque la cafétéria est remplie à capacité.

Résultats au regard de la déclaration de services aux citoyens

En conformité avec la Loi sur l'administration publique, l'École a diffusé en octobre 2002 à l'ensemble de ses clients et de ses partenaires sa *Déclaration de services aux citoyens*. Celle-ci se retrouve également sur le site Web de l'École à l'adresse www.enpq.qc.ca/compub.html.

La déclaration fait état de la mission, des valeurs et des engagements de qualité des services offerts. Ces engagements envers les clients sont :

- un accueil courtois;
- des délais de réponse connus (un retour d'appel dans les deux jours ouvrables, un accusé de réception aux courriels ou aux correspondances dans les cinq jours ouvrables, une réponse dans les quinze jours ouvrables);
- une réponse claire, exacte et fiable;
- la protection des renseignements personnels.

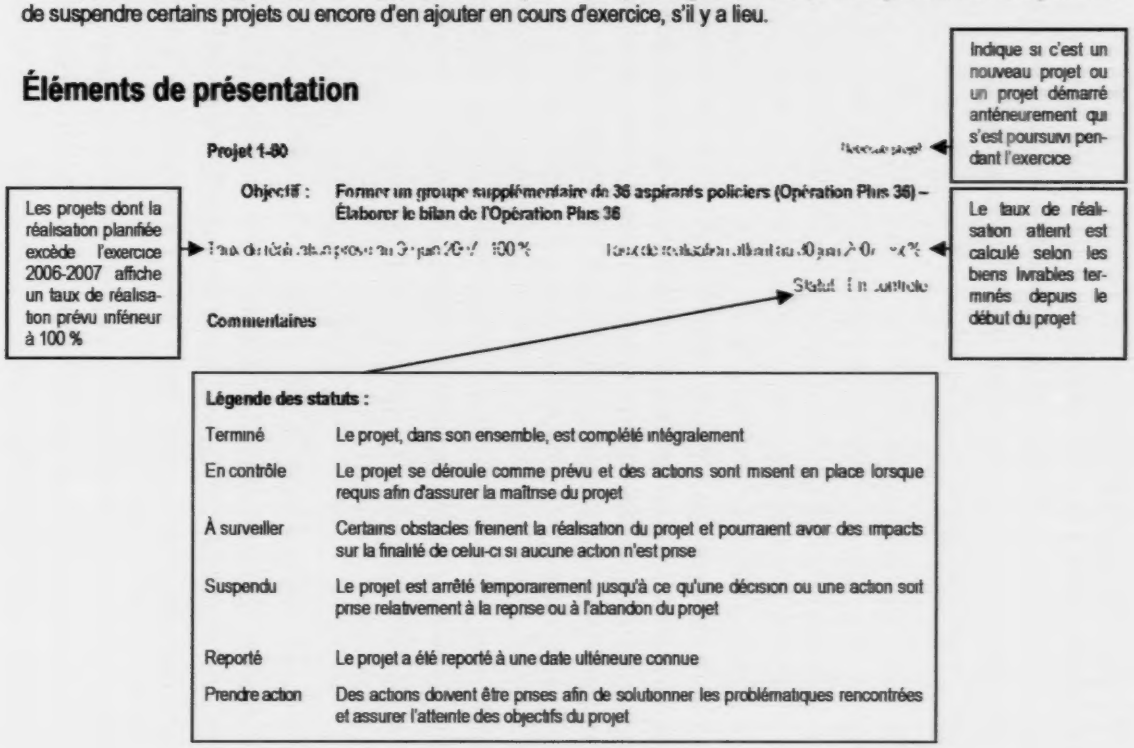
Une vérification effectuée à l'interne, d'après un échantillon aléatoire de demandes reçues, a révélé que le délai moyen de réponse aux demandes écrites de la clientèle se situait à 6,4 jours ouvrables en 2006-2007 comparativement à 4,6 en 2005-2006. Bien que le délai moyen de réponse ait légèrement augmenté au cours de l'exercice, il se situe toujours à l'intérieur du délai annoncé, lequel est de quinze jours ouvrables.

Résultats au regard du plan stratégique

Les pages qui suivent présentent les résultats des projets retenus pour l'exercice 2006-2007 en conformité avec les orientations découlant de la planification stratégique 2004-2008.

Pour mettre en œuvre les orientations stratégiques qu'elle privilégie, l'École a adopté en 2001 l'approche par gestion de projet. Cette approche consiste notamment à déterminer annuellement les projets qui constituent le portefeuille de projets afin de contribuer à l'atteinte, en tout ou en partie, des objectifs ciblés par les orientations stratégiques. La spécificité d'un portefeuille de projets est sa capacité d'évoluer en fonction des environnements interne et externe tout en maintenant le cap sur la planification stratégique tant à court terme et à moyen terme qu'à long terme. Ainsi, l'École peut choisir de reporter ou de suspendre certains projets ou encore d'en ajouter en cours d'exercice, s'il y a lieu.

Éléments de présentation



Répartition des projets selon leur statut

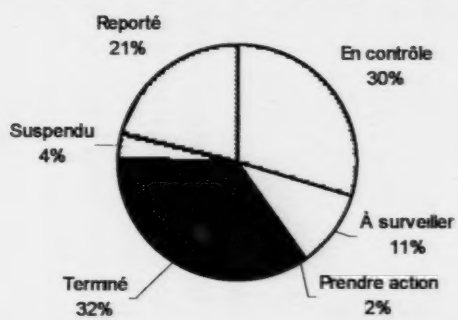


TABLEAU 10

Projets	2006-2007	2005-2006
Cible atteinte ou en voie de l'être	62 %	71 %
Sous surveillance	11 %	13 %
Suspendus	4 %	16 %
Reportés	21 %	—
Prendre action	2 %	—

NOTE — Pour plus de précision, les statuts « Reporté » et « Prendre action » ont été ajoutés au début de l'exercice 2006-2007

Projets 2006-2007 retenus pour réaliser les objectifs du plan stratégique 2004-2008

ORIENTATION STRATÉGIQUE 1
Promouvoir des programmes de formation de qualité correspondant à l'évolution de la fonction policière

AXE D'INTERVENTION 1
Formation initiale

Projet 1-03 Nouveau projet

Objectif : Évaluer le profil des aspirants policiers pour l'admission à l'École

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2007 : 92 % Taux de réalisation atteint au 30 juin 2007 : 83 %

Statut : En contrôle

Commentaires

Préoccupée d'une part par le savoir-être des aspirants policiers qui semble parfois difficilement conciliable avec les opérations d'un corps de police et, d'autre part, par l'accroissement du nombre d'étudiants admis au DEC en techniques policières, l'École doit se préparer à évaluer la pertinence d'ajouter des critères discriminants à son processus d'admission afin d'admettre les candidats les plus aptes à exercer la profession policière.

Dans un premier temps, l'École a effectué des sondages auprès des corps de police et des douze établissements d'enseignement collégial offrant le DEC en techniques policières ainsi qu'auprès de ses instructeurs du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie afin de documenter les perceptions relatives aux valeurs, aux attitudes et au comportement des aspirants policiers et des nouvelles recrues policières.

L'École a ensuite organisé le Forum sur le profil des aspirants policiers qui s'est tenu à l'École le 7 juin 2007. Cet événement a rassemblé quelque 190 personnes représentant l'ensemble des partenaires du continuum de formation policière.

À l'automne 2007, l'École, en collaboration avec le Comité de concertation sur la formation des futures policières et des futurs policiers et le Comité consultatif clients, verra à la création de comités de travail qui auront le mandat de donner suite aux conclusions du forum.

Au 30 juin 2007, le taux de réalisation de ce projet était de 83 %. La dernière étape, soit la rédaction du rapport d'activité, sera effectuée au cours de l'été 2007.

Projet 1-05 Nouveau projet

Objectif : Mettre sur pied un projet d'échange annuel d'aspirants policiers diplômés avec l'Académie de police du Jurbise en Belgique

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2007 : 100 % Taux de réalisation atteint au 30 juin 2007 : 60 %

Statut : Reporté

Commentaires

L'École nationale de police du Québec et l'Académie de police de Jurbise s'étaient entendues pour réaliser des échanges annuels d'étudiants finissants et diplômés. Une année, deux aspirants policiers diplômés de l'École participeraient aux activités de l'Académie pendant deux semaines. L'année suivante, l'École accueillerait pendant deux semaines deux élèves de l'Académie et vice versa. Ce projet avait pour objectif l'élaboration des procédures d'échange ainsi que l'établissement d'un cadre pour maximiser les retombées de ces échanges.

Finalement, lors d'une rencontre tenue à l'École en février 2007, les partenaires sont arrivées à la conclusion que toutes deux retireraient davantage de bénéfices si les échanges s'adressaient à des membres du personnel plutôt qu'à des étudiants finissants. Cette nouvelle orientation du projet favorisera un meilleur transfert de l'expertise et des façons de faire.

Le projet réalisé à 60 % a été suspendu conséquemment à sa nouvelle orientation. Il sera réactivé en 2007-2008. L'objectif est de réaliser un premier échange de membres du personnel au printemps 2008.

Projet 1-17 Nouveau projet

Objectif : Élaborer les fondements stratégiques en emploi de la force

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2007 : 100 % Taux de réalisation atteint au 30 juin 2007 : 0 %

Statut : Reporté

Commentaires

Les cours destinés aux moniteurs œuvrant dans le domaine de l'emploi de la force sont nombreux puisque ce domaine renferme plusieurs spécialités (intervention physique, intervention tactique, contrôle de foule, tir, utilisation du bâton télescopique, etc.). Chacun des cours est offert aux moniteurs comme s'il était une entité autonome, dissocié des autres formations de même nature. Ce projet vise à concevoir le cours Fondements stratégiques en emploi de la force afin qu'il soit inséré dans le cheminement académique des moniteurs inscrits dans une spécialisation reliée au domaine de l'emploi de la force.

La non-disponibilité des ressources expertes identifiées pour réaliser ce projet a fait en sorte qu'il n'a pas été possible de démarrer ce projet pendant l'exercice. Le projet est reporté à l'automne 2007.

Projet 1-37 Continuité du projet 01-13 démarré en 2005-2006

Objectif : Réviser la formation en tir du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie (tir technique et simulateur de tir)

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2007 : 100 % Taux de réalisation atteint au 30 juin 2007 : 77 %

Statut : En contrôle

Commentaires

La nouvelle formation en tir technique développée lors de l'exercice précédent a été offerte aux aspirants policiers dès le début de la nouvelle année scolaire 2006-2007.

En ce qui concerne le simulateur de tir, l'élaboration du plan de cours en lien avec les nouveaux contenus de cours développés lors de l'exercice précédent était pratiquement terminée. De plus, deux tableaux de référence ont été élaborés et étaient à l'étape de validation : un sur la démarche d'une communication tactique efficace et un sur les aspects légaux de l'emploi de la force. L'implantation de cette formation est prévue à la fin de l'automne 2007.

Projet 1-38 Continuité du projet 01-30 démarré en 2005-2006

Objectif : Modifier le programme de formation initiale en enquête policière par le développement d'une approche programme – Effectuer les modifications au programme de formation initiale en enquête policière (Phase d'implantation)

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2007 : 100 % Taux de réalisation atteint au 30 juin 2007 : 86 %

Statut : En contrôle

Commentaires

Au 30 juin 2007, les travaux de développement requis pour modifier le contenu du programme selon la restructuration de la démarche d'apprentissage effectuée lors de l'exercice précédent étaient terminés. Les travaux à compléter ne concernent que la validation par le conseiller pédagogique.

Projet 1-39

Continuité du projet 01-36 démarré en 2005-2006

Objectif : Intégrer de nouveaux contenus au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2007 : 100 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2007 : 79 %

Statut : En contrôle

Commentaires

Ce projet vise à enrichir le programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie par l'ajout de formation sur le profilage racial, les poursuites à pied, la capacité d'endiguement et les techniques d'immobilisation provoquée à la suite d'une poursuite automobile. Pour mener à terme ce projet, certaines activités de développement de programme se poursuivront jusqu'à l'automne prochain. La formation des chefs d'équipe est prévue pour la fin août 2007.

Projet 1-40

Continuité du projet 01-41 démarré en 2005-2006

Objectif : Former un groupe supplémentaire de 36 aspirants policier (Opération Plus 36) – Élaborer un plan d'action pour la formation d'aspirants policiers supplémentaires

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2007 : 100 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2007 : 100%

Statut : Terminé

Commentaires

Ce plan d'action visait à préparer l'École advenant un accroissement éventuel du besoin de main-d'œuvre policière. L'École est en attente des résultats des sondages semestriels effectués par le ministère de la Sécurité publique au sujet des besoins d'effectifs des corps de police afin de prendre position quant à la pertinence de former un plus grand nombre d'aspirants policiers.

Projet 1-41

Nouveau projet

Objectif : Développer l'activité d'intégration en gestion de premier niveau pour les superviseurs d'enquête

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2007 : 100 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2007 : 35 %

Statut : En contrôle

Commentaires

En lien avec les nouvelles dispositions de la Loi sur la police en matière de formation qualifiante dans le domaine de la gestion des enquêtes, ce projet consiste à développer une activité d'intégration à la fonction de superviseur d'enquêtes conforme aux exigences de l'approche par compétences. Le projet qui devait démarrer en septembre 2006 n'a débuté qu'en avril 207 en raison de la non-disponibilité des ressources expertes identifiées pour réaliser ce projet. Par conséquent, les objectifs du projet au 30 juin 2007 n'ont pu être atteints et la date de fin du projet est repoussée à l'automne 2007.

Projet 1-42

Nouveau projet

Objectif : Réviser et améliorer les activités de formation en conduite automobile du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2007 : 100 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2007 : 58 %

Statut : En contrôle

Commentaires

Pendant l'exercice, des propositions en vue d'améliorer les activités de formation en conduite automobile ont été présentées au comité de direction qui les a approuvées. Le projet n'aura pu être complété pour le 30 juin 2007 étant donné que la présentation des nouvelles activités aux autres instances de l'École aura lieu à l'automne. Suivra ensuite la formation des instructeurs.

Projet 1-60 Continuité du projet 01-41 démarré en 2005-2006

Objectif : Former un groupe supplémentaire de 36 aspirants policier (Opération Plus 36) – Élaborer le bilan de l'Opération Plus 36

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2007 : 100 % Taux de réalisation atteint au 30 juin 2007 : 100 %

Statut : Terminé

Commentaires

Le bilan de l'Opération Plus 36 a été déposé à l'ensemble des instances. Conséquemment au dépôt de ce bilan, un plan d'action pour la formation d'aspirants policiers supplémentaires a été élaboré (projet 1-40).

AXE D'INTERVENTION 2
Perfectionnement professionnel

Projet 1-18 Continuité du projet 01-51-0-01 démarré en 2005-2006

Objectif : Développer la structure préliminaire du programme d'enquête policière selon l'approche programme

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2007 : 100 % Taux de réalisation atteint au 30 juin 2007 : 100 %

Statut : Terminé

Commentaires

Le rapport final a été déposé au comité de direction du 4 juillet 2007 et sera présenté au Comité consultatif clients à l'automne 2007 pour validation.

Projet 1-19 Continuité du projet 01-51-0-03 démarré en 2005-2006

Objectif : Développer la « deuxième » partie du cours CRI-1010 Enquête sur le crime organisé – Drogues

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2007 : 100 % Taux de réalisation atteint au 30 juin 2007 : 100 %

Statut : Terminé

Commentaires

Le développement prévu a été complété et une première formation a eu lieu en mai 2007. Conséquemment à la tenue du premier cours, certains ajustements seront apportés. Ceux-ci seront faits en lien avec le développement du nouveau programme de perfectionnement professionnel en enquête policière.

Projet 1-20 Continuité du projet 01-51-0-04 démarré en 2005-2006

Objectif : Actualiser le cours CRI-1004 Enquête à la suite d'un incendie

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2007 : 100 % Taux de réalisation atteint au 30 juin 2007 : 11 %

Statut : Reporté

Commentaires

La direction a convenu de reporter ce projet à l'an prochain, d'une part en raison du surcroît de travail occasionné par d'autres activités de formation à développer. D'autre part, cela permettra d'actualiser le cours selon les nouveaux paramètres découlant de la structure préliminaire du programme d'enquête policière selon l'approche programme qui a été finalisée en fin d'exercice (voir le projet 1-18).

Projet 1-21 Continuité du projet 01-51-0-02 démarré en 2005-2006

Objectif : Développer le cours Entrevue filmée d'enfants et enquête sur les crimes à caractère sexuel et décès de jeunes enfants

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2007 : 100 % Taux de réalisation atteint au 30 juin 2007 : 100 %

Statut : Terminé

Commentaires

Pendant l'exercice, l'activité principale de ce projet a été complétée, soit la validation du nouveau protocole NICHD pour les entrevues d'enfants victimes d'agressions graves (sexuelles ou physiques). Le contenu de ce protocole à fait l'objet d'une analyse avec les corps de police et le ministère de la Justice. Il sera intégré dans les activités de formation de l'École au cours de la prochaine année scolaire.

Projet 1-22 Continuité du projet 01-53 démarré en 2005-2006

Objectif : « Actualiser » le cours CRI-1014 Renseignement criminel

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2007 : 100 % Taux de réalisation atteint au 30 juin 2007 : 100 %

Statut : Terminé

Commentaires

Actualisé lors de l'exercice précédent, ce cours a été offert à deux reprises à l'hiver 2007.

En lien avec le développement du nouveau programme de perfectionnement professionnel en enquête policière (projet 1-18) et conséquemment aux rétroactions qui ont suivies les deux premiers cours, des ajustements seront apportés en 2007-2008. Ce travail fera l'objet d'un nouveau projet.

Projet 1-23 Continuité d'une portion du projet 01-35 démarré en 2005-2006

Objectif : Développer un programme de perfectionnement professionnel policier sur les interventions à risque – Développer le cours Arrestation et perquisition à risque modéré

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2007 : 100 % Taux de réalisation atteint au 30 juin 2007 : 3 %

Statut : Reporté

Commentaires

Pendant l'exercice 2006-2007, la non-disponibilité du coordonnateur en intervention tactique a fait obstacle au développement de ce cours. Ce projet devrait redémarrer en 2007-2008.

Projet 1-24 Continuité d'une portion du projet 01-35 démarré en 2005-2006

Objectif : Développer un programme de perfectionnement professionnel policier sur les interventions à risque – Développer le cours Équipe d'endiguement – incluant les dispositifs à impulsions

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2007 : 100 % Taux de réalisation atteint au 30 juin 2007 : 46 %

Statut : Reporté

Commentaires

Pendant l'exercice 2006-2007, la non-disponibilité du coordonnateur en intervention tactique a fait obstacle au développement de ce cours. Ce projet devrait redémarrer en 2007-2008.

Projet 1-26 Continuité du projet 01-32 démarré en 2005-2006

Objectif : Développer les activités d'enseignement pour la formation des instructeurs et des moniteurs en contrôle de foule en vue de la mise à niveau des chefs de peloton et de section (cotes d'alerte 1, 2 et 3) — Actualiser le cours Contrôle de foule – Chef de section et chef de peloton cotes d'alerte 1, 2 et 3 (FOR-2042 et FOR-2043)

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2007 : 100 % Taux de réalisation atteint au 30 juin 2007 : 69 %

Statut : À surveiller

Commentaires

Le développement de la formation destinée aux membres de peloton et de section cotes d'alerte 1, 2 et 3 a été complété pendant l'exercice. Reste à réaliser, à l'automne 2007, l'étape de validation ainsi que des travaux relatifs à la formation en lien avec le rôle de formateur que doit assumer le chef de peloton.

Ce projet a subi un changement d'orientation majeur pendant l'exercice, ce qui a occasionné une modification des extrants. Cela a également eu des répercussions sur la formation des formateurs.

Projet 1-27 Continuité du projet 01-32 démarré en 2005-2006

Objectif : Développer les activités d'enseignement pour la formation des instructeurs et des moniteurs en contrôle de foule en vue de la mise à niveau des chefs de peloton et de section (cotes d'alerte 1, 2 et 3) — Développer le cours Contrôle de foule – Le moniteur

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2007 : 100 % Taux de réalisation atteint au 30 juin 2007 : 61 %

Statut : À surveiller

Commentaires

Ce projet a fait l'objet d'un changement d'orientation, ce qui a entraîné une modification importante des extrants. Ainsi, les objectifs initialement prévus n'ont pas tous été rencontrés au 30 juin. Le projet se poursuivra au début de l'automne 2007.

Projet 1-31 Nouveau projet

Objectif : Développer une formation en ligne – Maintien des compétences des techniciens qualifiés en alcootest

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2007 : 100 % Taux de réalisation atteint au 30 juin 2007 : 0 %

Statut : Reporté

Commentaires

Le contenu de cette formation est développé. Ce projet consiste à le rendre disponible dans un environnement de formation en ligne. Faute de disponibilité du personnel formé pour réaliser les travaux requis, le projet a été reporté à l'an prochain.

Projet 1-32 Nouveau projet

Objectif : Développer le plan de cours pour la formation Relations avec les médias

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2007 : 100 % Taux de réalisation atteint au 30 juin 2007 : 100 %

Statut : Terminé

Commentaires

Ce projet qui consistait à développer le plan de cours et à le faire valider par des spécialistes a été complété pendant l'exercice. L'étape suivante, soit le développement du cours fera l'objet d'un nouveau projet pour l'exercice 2007-2008.

Projet 1-34 Nouveau projet

Objectif : Développer le cours Techniciens en scène d'incendie

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2007 : 100 % Taux de réalisation atteint au 30 juin 2007 : 16 %

Statut : Reporté

Commentaires

En raison des priorités élevées accordées à d'autres projets, la direction a convenu de reporter celui-ci au prochain exercice budgétaire. À noter que le développement de ce cours sera effectué en partenariat avec la Sûreté du Québec.

Projet 1-35 Nouveau projet

Objectif : Développer le cours Utilisation de la 223

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2007 : 100 % Taux de réalisation atteint au 30 juin 2007 : 100 %

Statut : Terminé

Commentaires

Le développement de ce cours a été complété. Quant aux documents de soutien pédagogique, ils étaient en phase de validation en fin d'exercice.

Projet 1-36 Nouveau projet

Objectif : Développer le cours Utilisation du fusil Arwen (FOR-1031)

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2007 : 100 % Taux de réalisation atteint au 30 juin 2007 : 11 %

Statut : Reporté

Commentaires

En fonction de l'annexe G de la Loi sur la police, cette formation est en lien avec le projet de développement en intervention tactique mis en branle l'an dernier. Le développement de ce cours a été amorcé en 2006-2007 à l'intérieur d'un projet distinct. Toutefois, le projet n'a pu suivre son cours comme prévu en raison de la non-disponibilité des ressources. Il a été reporté au prochain exercice.

Projet 1-65 Continuité du projet 01-35 démarré en 2005-2006

Objectif : Développer un programme de perfectionnement professionnel policier sur les interventions à risque – Développer le cours Capacité d'endiguement

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2007 : 100 % Taux de réalisation atteint au 30 juin 2007 : 92 %

Statut : À surveiller

Commentaires

Le développement de ce cours a été effectué l'an passé. Le projet de cette année consistait à élaborer les documents de soutien à cette formation. Le document relatif au contrôle du périmètre a été complété et la formation est offerte. Concernant l'action immédiate, la rédaction du document est terminée. Toutefois, il n'a pu être validé par notre expert-conseil en emploi de la force faute de disponibilité. Ce travail devrait être effectué à l'automne 2007.

AXE D'INTERVENTION 3
Déconcentration de la formation

Projet 1-15 Nouveau projet

Objectif : Développer le programme de formation des formateurs – Pratiques éducatives et accompagnement des apprentissages

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2007 : 100 % Taux de réalisation atteint au 30 juin 2007 : 40 %

Statut : À surveiller

Commentaires

Le guide pédagogique préliminaire a été élaboré pendant l'exercice. Quant à la partie instrumentation, elle sera complétée au début du prochain exercice. Une première activité de formation sera offerte à l'automne 2007.

AXE D'INTERVENTION 4
Recherche

Projet 1-13 Continuité du projet 01-39 démarré en 2005-2006

Objectif : Réaliser une étude sur la socialisation professionnelle des policiers québécois

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2007 : 40 % Taux de réalisation atteint au 30 juin 2007 : 28 %

Statut : En contrôle

Commentaires

Cette étude longitudinale auprès des diplômés du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie vise entre autres choses à comprendre en quoi, selon quelles dynamiques et pourquoi les attitudes prédisposant des futurs policiers à l'égard du métier vont évoluer et se modifier. Les résultats de la phase 3 (réponses des policières et des policiers deux ans après l'obtention de leur diplôme) ont été diffusés en début d'exercice. La phase 4 de l'étude a suivi son cours normal pendant l'exercice.

Ce projet se poursuivra au cours de l'année 2007-2008.

Projet 1-16 Nouveau projet

Objectif : Réaliser une étude sur l'insertion professionnelle des policiers des générations X et Y – Bilan raisonné de la littérature

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2007 : 100 % Taux de réalisation atteint au 30 juin 2007 : 66 %

Statut : En contrôle

Commentaires

Quelques ajustements ont été apportés au calendrier de réalisation. Le projet se poursuivra en 2007-2008 où se dérouleront notamment des rencontres avec les responsables des ressources humaines de différents corps de police.

Projet 1-62

Continuité du projet 11-10 démarré en 2005-2006

Objectif : Mettre sur pied un comité de travail québécois dans le domaine de l'emploi de la force

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2007 : 100 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2007 : 100 %

Statut : Terminé

Commentaires

Le 14 décembre 2006, le Sous-comité consultatif permanent en emploi de la force (SCCPEF) a été créé. Les travaux de ce sous-comité s'inscrivent dans la continuité de ceux réalisés par le Comité sur les techniques d'intervention physique. Le SCCPEF est présidé par l'expert-conseil en emploi de la force de l'École et est en lien avec le nouveau processus de production des pratiques policières du ministère de la Sécurité publique. Le premier mandat du SCCPEF consiste à proposer une pratique policière pour l'utilisation des dispositifs à impulsions par les policiers québécois. Le projet est complété et a atteint l'ensemble de ses objectifs.

AXE D'INTERVENTION 5
Qualité des programmes

Projet 1-51

Nouveau projet

Objectif : Mettre sur pied un réseau international francophone des écoles de police et des directions de formation des corps de police

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2007 : 100 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2007 : 92 %

Statut : En contrôle

Commentaires

Le projet de création d'un réseau international francophone des écoles de police et des directions de formation des corps de police constitue une des priorités du plan d'action 2006-2009 de la Politique internationale du Québec.

L'École nationale de police du Québec et la Sûreté du Québec ont travaillé en collaboration pour élaborer le canevas de ce que pourrait être un tel réseau. En février 2007, un document pour base de discussion a été présenté aux directions de formation de la Police nationale française, de la Police fédérale belge ainsi que de l'Académie provinciale de police de Jurbise (Belgique). L'intérêt à participer à un tel réseau fut immédiat. Le projet a ensuite été présenté aux directions de formation de la Gendarmerie royale du Canada et du Collège canadien de police qui ont démontré autant d'intérêt.

En collaboration avec la Police nationale française, une rencontre officielle a été planifiée avec les directeurs des institutions et des organisations nationales francophones du Canada et de l'Europe qui effectuent déjà des échanges internationaux entre elles. Cette rencontre de consolidation en vue de la création de FRANCOPOL – Réseau international francophone de formation policière a eu lieu à Paris le 26 juin 2007. Un principe d'accord a été donné pour la création du réseau. L'École nationale de police du Québec, la Sûreté du Québec et la Police nationale française composent le comité directeur provisoire. Au 30 juin 2007, le taux de réalisation des activités planifiées était de 92 %. Ce projet sera finalisé au cours de l'été 2007 avec la rédaction du rapport d'activité.

L'École, en partenariat avec la Sûreté du Québec, entend jouer un rôle central au sein de FRANCOPOL, notamment par l'entremise de son Carrefour de l'information et du savoir (CIS) ainsi que par la tenue en ses murs du colloque de lancement officiel des activités du réseau qui aura lieu du 8 au 10 septembre 2008.

Projet 1-61

Continuité du projet 01-07 démarré en 2005-2006

Objectif : Produire des guides d'élaboration et de présentation des documents et instruments didactiques nécessaires au développement et à la diffusion d'activités de formation visant le développement de compétences – Normes et standards pédagogiques

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2007 : 100 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2007 : 80 %

Statut : Prendre action

Commentaires

La validation du Guide de rédaction des plans de cours, du Guide de présentation des précis de cours, de la Politique sur la propriété intellectuelle et de la Politique sur l'édition officielle a été effectuée à l'automne 2006. La dernière étape de ce projet, laquelle consiste à établir un consensus autour des rôles et des responsabilités des intervenants en matière de développement de cours, n'a pas eu lieu comme prévu. Par conséquent, ce projet se poursuivra en 2007-2008.

ORIENTATION STRATÉGIQUE 2
Poursuivre le développement de l'École sur le plan universitaire dans les domaines de pratiques policières

AXE D'INTERVENTION 1
Formation universitaire

Projet 1-55

Nouveau projet

Objectif : Développer la structure du programme de formation initiale en gestion policière

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2007 : 100 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2007 : 100 %

Statut : Terminé

Commentaires

Le développement de la structure du programme de formation initiale en gestion policière a été complété et présenté au comité de direction qui a approuvé les principales recommandations à ce sujet. Ce projet est terminé. Suivra l'établissement d'un plan d'action pour la mise en œuvre des différentes recommandations. Celles-ci feront l'objet de projets distincts au cours des prochaines années.

AXE D'INTERVENTION 2
Recherche

Aucun projet en lien avec cet axe d'intervention n'a été retenu pour l'exercice 2006-2007.

ORIENTATION STRATÉGIQUE 3
Étendre l'expertise de l'École au créneau de la sécurité intérieure

AXE D'INTERVENTION 1
Recherche

Projet 1-14

Continuité du projet 01-60 démarré en 2005-2006

Objectif : Effectuer une recherche sur les impacts des relations employeurs-employés sur l'implantation des modalités de formation continue dans le secteur de la sécurité et de la protection

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2007 : 100 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2007 : 100 %

Statut : Terminé

Commentaires

Le rapport final a été déposé auprès du Programme de soutien à la recherche appliquée (PSRA) pendant l'exercice. La version déposée a été acceptée par le PSRA mettant ainsi un terme à ce projet subventionné par le biais d'une bourse de recherche doctorale. Ce rapport fera l'objet d'une publication scientifique au cours du prochain exercice.

AXE D'INTERVENTION 2
Position institutionnelle

Projet 1-06

Nouveau projet

Objectif : Élaborer la cartographie de la formation en sécurité intérieure au Québec

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2007 : 100 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2007 : 43 %

Statut : Reporté

Commentaires

L'École définit la sécurité intérieure comme étant l'ensemble des mesures et des ressources relevant du ministre ou du ministère de la Sécurité publique, lesquelles visent à protéger les personnes et à sauvegarder les biens.

À l'exception de la formation policière qui possède une structure bien encadrée, les différentes catégories de personnel relevant du ministre ou du ministère de la Sécurité publique reçoivent des formations données tous azimuts tantôt par les institutions d'enseignement collégial, tantôt par les universités, tantôt par certaines organisations gouvernementales ou paragouvernementales ainsi que par quelques corps de police. Pendant l'exercice, l'École a commencé à inventorier ces offres de formation. Le projet n'a pu être complété pendant l'exercice, faute de disponibilité de la ressource qui avait été affectée à ce projet.

Ce projet reprendra son cours à l'automne et sera associé étroitement à l'exercice de planification stratégique 2008-2012, lequel sera réalisé pendant le prochain exercice.

Projet 1-47 Nouveau projet

Objectif : Réaliser une étude relativement au positionnement de l'École dans les secteurs de la sécurité privée

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2007 : 100 % Taux de réalisation atteint au 30 juin 2007 : 0 %

Statut : Suspendu

Commentaires

Ce projet n'a pas été réalisé pendant l'exercice étant donné que ce n'est qu'en fin d'exercice que le ministère de la Sécurité publique a fait part de ses orientations quant à la mise en place de dispositions de la Loi sur la sécurité privée et la constitution du Bureau de la sécurité privée.

AXE D'INTERVENTION 3
Développement de formation

Projet 1-43 Continuité du projet 01-17 démarré en 2005-2006

Objectif : Finaliser le développement du microprogramme universitaire en gestion pour les chefs de service de la Direction générale de la protection de la faune

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2007 : 100 % Taux de réalisation atteint au 30 juin 2007 : 100 %

Statut : Terminé

Commentaires

Le développement de cette activité de formation a été complété à l'été 2006 comme prévu. Une première formation a été offerte dès septembre 2006.

Projet 1-44 Continuité du projet 01-27 démarré en 2005-2006

Objectif : Établir le profil des tâches et développer un programme de formation en enquête à l'intention des enquêteurs du Centre de contrôle environnemental du Québec

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2007 : 100 % Taux de réalisation atteint au 30 juin 2007 : 100 %

Statut : Terminé

Commentaires

Le projet a été complété à l'automne 2006. La première formation a été offerte au mois d'octobre 2006. Une rétroaction de la part des utilisateurs a permis de vérifier que les objectifs de ce projet ont été atteints.

Projet 1-58 Nouveau projet

Objectif : Élaborer le profil des compétences de l'enquêteur pour le travail sans licence – Régie du bâtiment du Québec

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2007 : 100 % Taux de réalisation atteint au 30 juin 2007 : 100 %

Statut : Terminé

Commentaires

Le projet est terminé et le rapport d'analyse a été déposé au client le 30 mars 2007.

Projet 1-66 Nouveau projet

Objectif : Élaborer la formation dédiée aux contrôleurs routiers en entreprise – Contrôle routier du Québec

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2007 : 100 % Taux de réalisation atteint au 30 juin 2007 : 65 %

Statut : En contrôle

Commentaires

Bien que l'élaboration de la formation soit très avancée, la fin du projet a dû être reportée au 1er septembre 2007 afin de respecter la visée pédagogique de l'École et élaborer les outils pédagogique requis. Aucune incidence pour le client. Les dates de formation prévues pendant l'exercice 2007-2008 sont maintenues.

Projet 1-69 Nouveau projet

Objectif : Réaliser une analyse préliminaire à l'élaboration d'un programme de formation et d'intégration à la fonction d'agent des services correctionnels du ministère de la Sécurité publique

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2007 : 22 % Taux de réalisation atteint au 30 juin 2007 : 13 %

Statut : En contrôle

Commentaires

À la demande du ministère de la Sécurité publique, l'École, en collaboration avec la Direction générale des services correctionnels, réalise une analyse quant à l'élaboration du synopsis d'un futur programme de formation et d'intégration à la fonction d'agent des services correctionnels. Le rapport d'analyse présentera des recommandations relatives au développement de cette formation.

Ce projet a démarré fin avril 2007 et le dépôt du rapport d'analyse est prévu pour l'automne 2007.

Projet 1-70 Nouveau projet

Objectif : Élaborer une activité de formation sur les pouvoirs d'arrestation des agents et des gestionnaires des services correctionnels du ministère de la Sécurité publique

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2007 : 21 % Taux de réalisation atteint au 30 juin 2007 : 4 %

Statut : En contrôle

Commentaires

Le ministère de la Sécurité publique a confié à l'École le mandat d'élaborer et d'offrir aux agents et aux chefs d'unité des services correctionnels une formation sur les nouveaux pouvoirs d'arrestation qui leur seront conférés au cours des prochains mois.

Ce projet a débuté à la mi-juin 2007 et se poursuivra jusqu'en octobre prochain. L'offre de cette activité de formation est prévue pour l'automne 2007.

Projet 1-71 Nouveau projet

Objectif : Développer un programme d'intégration à la fonction de policier patrouilleur – SPVM

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2007 : 100 % Taux de réalisation atteint au 30 juin 2007 : 100 %

Statut : Terminé

Commentaires

Ce projet visait le développement d'un programme pour l'intégration d'une partie des agents de surveillance de la Société de transport de Montréal à la fonction de policier patrouilleur du Service de police de la Ville de Montréal. L'ensemble des agents concernés ont été formés par l'École au cours de l'exercice.

ORIENTATION STRATÉGIQUE 4
Favoriser la modernisation et l'innovation

AXE D'INTERVENTION 1
Systèmes d'information

Projet 1-08 Continuité du projet 01-26 démarré en 2005-2006

Objectif : Acquérir, implémenter et mettre en service un système informatisé de gestion des dossiers scolaires (SGDS) – Phase 2

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2007 : 100 % Taux de réalisation atteint au 30 juin 2007 : 100 %

Statut : Terminé

Commentaires

En juin 2005, l'École a fait l'acquisition d'un système informatisé de gestion des dossiers scolaires. Au 30 juin 2006, le registrariat utilisait le nouveau progiciel en partie, et ce, pour le traitement des dossiers scolaires du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie.

Le fournisseur a poursuivi le développement des fonctionnalités requises pour le traitement des activités de formation en perfectionnement professionnel et en formation sur mesure, entrepris au cours de l'exercice financier 2005-2006. Ce retard a été occasionné notamment par la capacité de livraison du fournisseur ainsi que par les particularités propres aux différents domaines de formation de l'École. Au cours de cette année, une passerelle entre l'École et l'Université du Québec à Trois-Rivières a également été élaborée en vue d'ajouter au relevé de notes des policiers tous les cours universitaires suivis dans le cadre d'une formation universitaire offerte par l'École.

Comme l'implémentation du progiciel a été complétée au 30 juin 2007, le registrariat exploite dorénavant la totalité du progiciel.

AXE D'INTERVENTION 2
Technologies de l'information et des communications

Projet 1-28 Continuité du projet 01-11 démarré en 2005-2006

Objectif : Évaluer la pertinence d'intégrer la formation en ligne comme mode de diffusion de certaines activités de formation – Développer de la formation en ligne

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2007 : 100 % Taux de réalisation atteint au 30 juin 2007 : 100 %

Statut : Terminé

Commentaires

La réalisation de ce projet est complétée. Le rapport final a été déposé au comité de direction du 4 juillet 2007. Ce rapport trace les orientations de l'École en ce qui concerne le développement de la formation en ligne.

Projet 1-49 Continuité du projet 01-23 démarré en 2005-2006

Objectif : Assurer la sécurité informatique des systèmes de l'École – Élaborer un cadre de gestion des RI

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2007 : 100 % Taux de réalisation atteint au 30 juin 2007 : 100 %

Statut : Terminé

Commentaires

En collaboration avec le Centre de recherche informatique de Montréal (CRIM), l'implantation d'un nouveau cadre de gestion des ressources informationnelles a conduit à une réorganisation des ressources internes et à l'élaboration d'une politique sur la sécurité de l'information. De cette politique découlent neuf directives permettant d'assurer une gestion éclairée de la sécurité de l'information, de la livraison de projets technologiques et du centre d'assistance aux usagers. Ces travaux se poursuivront en 2007-2008 dans un contexte d'amélioration continue des façons de faire.

AXE D'INTERVENTION 3
Organisation et processus

Projet 1-02 Nouveau projet

Objectif : Élaborer un plan de gestion de crise en cas de pandémie

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2007 : 100 % Taux de réalisation atteint au 30 juin 2007 : 76 %

Statut : En contrôle

Commentaires

Ce projet vise à préparer l'École à effectuer efficacement une gestion de crise en cas de pandémie, et ce, selon les paramètres du gouvernement du Québec.

En date du 30 juin 2007, chaque direction ou service de l'École concerné par le maintien de services essentiels en cas de pandémie avait planifié le calendrier de formation pour le personnel de relève. Étaient également complétées, la mise à jour du plan des mesures d'urgence, la réalisation du plan de communication et du plan de relève ainsi que l'élaboration de la liste des services essentiels. De plus, l'École a procédé à l'achat de produits reliés à l'avènement d'une pandémie.

Ce projet se poursuivra à l'automne 2007 avec la finalisation du plan de continuité des affaires et la conclusion d'ententes avec les syndicats présents à l'École.

Projet 1-04 Nouveau projet

Objectif : Élaborer un plan directeur des RI et identifier les opportunités d'affaires

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2007 : 100 % Taux de réalisation atteint au 30 juin 2007 : 60 %

Statut : Reporté

Commentaires

Ce projet fait suite aux recommandations formulées par le CRIM en octobre 2006 pour prendre avantage du potentiel des ressources informationnelles en vue d'améliorer la prestation de services et de supporter les activités opérationnelles, administratives et décisionnelles.

Ce projet vise principalement à identifier les besoins à court, moyen et long termes en matière de RI et à définir les orientations de l'École ainsi que les priorités d'actions, et ce, en cohérence avec les objectifs de la planification stratégique.

Une rencontre de validation de la démarche a eu lieu avec le CRIM. À la suite de cette rencontre, la planification du projet a été revue. La date de fin du projet a été repoussée au 31 octobre 2008 afin d'arrimer la démarche du PDRI avec celle de la planification stratégique 2008-2012.

Projet 1-48 Continuité du projet 01-22 démarré en 2005-2006

Objectif : Actualiser et documenter les processus de contrôle interne à l'École – Gestion des risques et des contrôles

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2007 : 100 % Taux de réalisation atteint au 30 juin 2007 : 100 %

Statut : Terminé

Commentaires

Les objectifs du projet ont été rencontrés en fin d'exercice. Les conclusions du rapport seront présentées au comité de direction en septembre 2007.

AXE D'INTERVENTION 4
Logistique

Projet 1-11 Nouveau projet

Objectif : Réaliser une analyse sur l'élargissement du cadre horaire

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2007 : 100 % Taux de réalisation atteint au 30 juin 2007 : 18 %

Statut : À surveiller

Commentaires

Actuellement, la majorité des activités de formation sont offertes de jour. Toutefois, lors de la formation récente d'un groupe additionnel d'aspirants policiers (projet-pilote Opération Plus 36), l'École a dû modifier ses façons de faire habituelles et élargir ses plages horaires en soirée et même pendant les fins de semaine. La réalisation de ce projet-pilote avait interpellé l'ensemble des directions de l'École. Conséquemment à cet événement, l'École désire analyser sa capacité à pouvoir répondre à une éventuelle augmentation de sa clientèle, et ce, tant sur une base ponctuelle que sur une base permanente.

La disponibilité restreinte de plusieurs ressources concernées et la validation nécessaire de la part de plusieurs directions ont retardé la réalisation de ce projet. Ainsi, ce projet se poursuivra à l'automne 2007.

Projet 1-56

Continuité du projet 01-21 démarré en 2005-2006

Objectif : Réaliser une étude de faisabilité concernant la relocalisation du poste de police école autochtone – Réaménagement du poste de police école autochtone

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2007 : 100 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2007 : 0 %

Statut : Suspendu

Commentaires

Conséquemment au dépôt de l'étude de faisabilité, l'École a convenu de ne pas investir dans la relocalisation du poste de police autochtone, mais plutôt d'expérimenter le partage du poste de police école dédié à la formation initiale en patrouille-gendarmerie entre les clientèles dites régulière et autochtone.

AXE D'INTERVENTION 5
Développement institutionnel

Projet 1-01

Continuité – Projet démarré en 2005-2006

Objectif : Aménager un lieu à la mémoire des policiers québécois sur le terrain de l'École nationale de police

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2007 : 77 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2007 : 77 %

Statut : En contrôle

Commentaires

En plus de viser la création d'un lieu de rassemblement unique pour l'ensemble des policiers du Québec, ce projet visait également la réalisation d'un lieu à la mémoire des policiers sur le terrain de l'École. Ainsi, l'École confirmait une fois de plus sa position de convergence au sein de la communauté policière québécoise.

Ce projet a débuté lors de l'exercice précédent. Au 30 juin 2007, les cénotaphes de l'École nationale de police du Québec, de la Sûreté du Québec ainsi que celui de l'ADPQ et du SPVM étaient installés sur le campus de Nicolet et étaient reliés entre eux par des sentiers.

Le 14 mai 2007, se tenait à l'École la première Journée de reconnaissance policière. Dans ce contexte, une cérémonie à la mémoire des policières et des policiers morts en service a eu lieu sur le site commémoratif. Le ministère de la Sécurité publique a profité de cette même journée pour effectuer la remise de décorations et de citations aux policières et aux policiers du Québec qui se sont distingués dans l'exercice de leurs fonctions. L'événement a attiré quelque 400 visiteurs concernés par la tenue de ces activités.

Ce projet se poursuivra l'an prochain avec l'ajout de nouveaux éléments relatifs à l'aménagement paysager.

Projet 1-50 Nouveau projet

Objectif : Réaliser une étude de faisabilité pour la création d'une société historique sur la police pour la mise en place d'un musée

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2007 : 100 % Taux de réalisation atteint au 30 juin 2007 : 4 %

Statut : Reporté

Commentaires

Lors de la transformation de la carte policière québécoise, plusieurs corps de police municipaux ont été intégrés à la Sûreté du Québec laissant derrière eux tout un patrimoine. Parallèlement, l'École nationale de police a accumulé au fil des ans plusieurs objets qui pourraient faire partie d'un musée thématique sur la police. Ainsi, l'École nationale de police et la Sûreté du Québec ont décidé de réfléchir ensemble aux différentes possibilités qui permettraient de conserver ce patrimoine lié à la culture policière.

Une première rencontre de travail a eu lieu pendant l'exercice. D'un commun accord, il a été convenu que la Sûreté du Québec prendra en charge la réalisation d'une analyse de faisabilité pour la création d'une société historique sur la police. L'École collaborera à la vision et à l'orientation des pistes d'action à mettre en œuvre.

À moyen terme, ce projet vise deux objectifs complémentaires : 1- créer un concept muséal pour encadrer l'acquisition, la conservation et la documentation du patrimoine policier québécois; 2- mettre le patrimoine policier en valeur au moyen d'expositions, d'activités culturelles et d'animations diverses.

Le projet a été suspendu en 2006-2007. En fonction des résultats de l'analyse de faisabilité qui sera réalisée par la Sûreté du Québec, l'École se positionnera quant aux suites de ce projet.

AXE D'INTERVENTION 6
Développement des ressources humaines

Projet 1-09 Continuité du projet 01-03 démarré en 2005-2006

Objectif : Réaliser une étude sur la gestion des personnes-ressources

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2007 : 100 % Taux de réalisation atteint au 30 juin 2007 : 54 %

Statut : Reporté

Commentaires

La première moitié du projet a été réalisée. Le document Règles relatives à la gestion des personnes-ressources a été déposé au comité de direction au printemps 2007. De plus, une liste de l'ensemble des personnes-ressources et de leurs compétences respectives a été mise à la disposition des gestionnaires de l'École. Ce projet se poursuivra en 2007-2008 avec l'ajout de nouveaux livrables afin de déterminer les facteurs qui permettraient de mieux gérer la planification de la main-d'œuvre.

Projet 1-10 Nouveau projet en lien avec le projet 01-81 realise en 2005-2006

Objectif : Finaliser la réalisation du programme d'équité salariale – Finaliser les programmes d'équité salariale au 21 novembre 2006 et procéder au maintien de celle-ci après cette date

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2007 : 100 % Taux de réalisation atteint au 30 juin 2007 : 80 %

Statut : En contrôle

Commentaires

La réalisation des programmes d'équité du Syndicat des professionnelles et des professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) et du Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ) a été complétée pendant l'exercice. Conséquemment aux analyses effectuées, 104 personnes avaient droit au versement d'une somme rétroactive ainsi qu'à un ajustement salarial. Le versement de ces sommes ainsi que l'ajustement de la rémunération ont été effectués au printemps 2007.

Concernant la réalisation du programme d'équité du personnel non syndiqué, celle-ci s'est terminée avec la fin de l'exercice. L'affichage des résultats a été effectué le 5 juillet 2007. Le calcul des sommes rétroactives, le versement des montants dus et l'ajustement de la rémunération auront lieu à l'automne 2007 pour cette catégorie de personnel.

Le projet se poursuivra avec le calcul du maintien de l'équité dans chacun des trois programmes susmentionnés, et ce, selon les orientations gouvernementales à venir.

Projet 1-12 Nouveau projet

Objectif : Réaliser des activités et développer des outils promotionnels de sensibilisation et de prévention du harcèlement

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2007 : 100 % Taux de réalisation atteint au 30 juin 2007 : 6 %

Statut : À surveiller

Commentaires

Les outils promotionnels ont été développés au cours de l'exercice. Toutefois, la réalisation graphique n'a pu être effectuée faute de disponibilité de la ressource interne. Ce projet devrait se poursuivre l'an prochain.

Projet 1-83 Nouveau projet

Objectif : Élaborer un plan d'action en matière d'éthique

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2007 : 100 % Taux de réalisation atteint au 30 juin 2007 : 19 %

Statut : Reporté

Commentaires

L'objectif de ce projet consiste à susciter une réflexion à l'égard de l'éthique de la part de l'ensemble du personnel en vue d'amener chacun des employés à adopter une conduite éthique dans son comportement et ses actions. Pendant l'exercice, une activité de formation et de réflexion en matière d'éthique a été organisée pour l'ensemble des gestionnaires. Le projet se poursuivra en 2007-2008.

AXE D'INTERVENTION 7
Développement des ressources documentaires

Projet 1-52 Nouveau projet en lien avec le projet 01-02 démarre en 2005-2006

Objectif : Mettre sur pied le Carrefour de l'information et du savoir (CIS-ENPQ) incluant l'intégration de la collection du ministère de la Sécurité publique à celle de l'École ainsi que la numérisation de la vidéothèque

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2007 : 100 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2007 : 76 %

Statut : En contrôle

Commentaires

L'École souhaitait se doter d'un lieu physique et virtuel de soutien direct à sa mission. Situé au cœur de l'École, avec des aires de travail, de lecture et de détente, le CIS-ENPQ constituera un carrefour qui priorisera l'accès à la documentation et à l'information, tout support confondu, l'accès à une médiathèque ainsi qu'à des services et des ressources à distance.

Les activités prévues en 2006-2007 avaient pour but de mettre en œuvre les recommandations de l'étude de faisabilité réalisée par une firme externe lors de l'exercice précédent. Un guide de gestion intégrée a notamment été élaboré. Un poste de cyberthécaire-archiviste a été créé. La personne sélectionnée entrera en fonction au début de l'exercice 2007-2008.

La création du portail Web et la formation du personnel et des clientèles sont reportées à l'automne 2007.

Les exigences législatives et gouvernementales

Accès aux documents, protection des renseignements personnels et sécurité de l'information

COMITÉ SUR L'ACCÈS À L'INFORMATION, LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS ET LA SÉCURITÉ DE L'INFORMATION

Président
Michel Beaudoin
Directeur général

Membres
Gérald Laprise
Secrétaire général et registraire
Responsable de l'accès aux documents et de la protection des renseignements personnels

Pierre Saint-Antoine
Directeur des ressources humaines par intérim

Daniel Jean
Directeur du soutien administratif et technologique
Responsable de la sécurité de l'information

Sylvain Noury
Responsable du Service des ressources matérielles et des technologies de l'information par intérim

Alain Sirois
Directeur des formations initiales

Pierre Saint-Antoine
Directeur des affaires institutionnelles et des communications

Le Comité sur l'accès à l'information, la protection des renseignements personnels et la sécurité de l'information a pour mandat d'orienter, de recommander, de contrôler et de s'assurer que l'École protège la confidentialité des renseignements personnels qu'elle détient en vertu de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*.

Il a également comme mission de permettre l'accès aux documents publics. Il s'assure de la mise en œuvre, du respect et de la sensibilisation du personnel de l'École concernant les dispositions de la loi, des règlements et des documents administratifs s'y rattachant. Enfin, il s'assure du respect de toute législation relative à la sécurité de l'information, et ce, tout au long du cycle de vie d'un actif informationnel et voit à sensibiliser le personnel de l'École en conséquence.

Les membres de ce comité se sont réunis à quatre reprises au cours de l'exercice. Les principaux sujets traités portaient sur la *Politique sur la sécurité de l'information* et des directives en découlant, sur l'évaluation des coûts pour la mise en œuvre du projet de *Règlement sur la diffusion de l'information et la protection des renseignements personnels*, sur l'inventaire d'un fichier de renseignements personnels, sur le bilan des travaux sur la sécurité de l'information effectués en 2006 – 2007 et sur la formation des membres du personnel de l'École.

Au printemps 2007, l'École a donné une formation à une cinquantaine de membres du personnel de l'École concernant le projet de loi nº 86, (*Loi modifiant la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* et d'autres dispositions législatives) adopté le 13 juin 2006.

Enfin, au cours de la dernière année, l'École a reçu et traité 145 demandes d'accès aux documents. Toutes ces demandes ont été acceptées, certaines en totalité, d'autres en partie seulement.

Politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'Administration

COMITÉ PERMANENT SUR LA POLITIQUE GOUVERNEMENTALE RELATIVE À L'EMPLOI ET À LA QUALITÉ DE LA LANGUE FRANÇAISE DANS L'ADMINISTRATION

Membres

Gérald Laprise
Secrétaire général et mandataire de la Charte de la langue française pour l'École

Pierre Saint-Antoine
Directeur du Bureau des affaires institutionnelles et des communications

Sylvain Noury
Responsable du Service des ressources matérielles et des technologies de l'information par intérim

Madeleine Lupien
Adjointe au directeur du soutien pédagogique et de la recherche

Élaine Tremblay
Linguiste

Ce comité doit s'assurer que la politique linguistique de l'École est appliquée et promue.

Le Comité permanent sur la politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'Administration s'est réuni quatre fois durant l'année. Parmi les sujets discutés, il y a eu entre autres : un état de situation des claviers et de la norme ACNOR applicable; une présentation de la mise à jour de la Politique d'utilisation du français dans les technologies de l'information et des communications; un suivi sur la séance d'information pour les dix ans de la mise en œuvre de la Politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'Administration; une présentation des nouveaux ouvrages de référence relatifs à la langue française.

Un comité linguistique, issu de la politique linguistique, a pour mission de traiter des questions linguistiques et notamment de proposer la terminologie normalisée propre aux activités de l'École. Ce comité relève également les lacunes terminologiques ainsi que les termes et expressions qui font difficulté.

Dans son ensemble, la politique linguistique de l'École est respectée par le personnel.

Les états financiers de l'exercice terminé le 30 juin 2007

Rapport de la direction

Les états financiers de l'École nationale de police du Québec ont été dressés par la direction, qui est responsable de leur préparation et de leur présentation, y compris les estimations et les jugements importants. Cette responsabilité comprend le choix de conventions comptables appropriées et qui respectent les principes comptables généralement reconnus du Canada. Les renseignements financiers contenus dans les autres sections de ce rapport annuel concordent avec l'information donnée dans les états financiers.

Pour s'acquitter de ses responsabilités, la direction maintient un système de contrôles comptables internes, conçu en vue de fournir l'assurance raisonnable que les biens sont protégés et que les opérations sont comptabilisées correctement et en temps voulu, qu'elles sont dûment approuvées et qu'elles permettent de produire des états financiers fiables.

L'École reconnaît qu'elle est responsable de gérer ses affaires conformément aux lois et règlements qui la régissent.

Le conseil d'administration doit surveiller la façon dont la direction s'acquitte des responsabilités qui lui incombent en matière d'information financière et il a approuvé les états financiers.

Le Vérificateur général du Québec a procédé à la vérification des états financiers de l'École, conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada, et son rapport du vérificateur expose la nature et l'étendue de cette vérification et l'expression de son opinion. Le Vérificateur général peut, sans aucune restriction, rencontrer le conseil d'administration pour discuter de tout élément qui concerne sa vérification.

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

Michel Beaudoin
Directeur général

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

Daniel Jean, CMA
Directeur du soutien administratif et technologique

Nicolet, le 7 septembre 2007

Rapport du vérificateur

À l'Assemblée nationale,

J'ai vérifié le bilan de l'École nationale de police du Québec au 30 juin 2007 ainsi que l'état des résultats et de l'avoir de l'exercice terminé à cette date. La responsabilité de ces états financiers incombe à la direction de l'École. Ma responsabilité consiste à exprimer une opinion sur ces états financiers en me fondant sur ma vérification.

Ma vérification a été effectuée conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada. Ces normes exigent que la vérification soit planifiée et exécutée de manière à fournir l'assurance raisonnable que les états financiers sont exempts d'inexactitudes importantes. La vérification comprend le contrôle par sondages des éléments probants à l'appui des montants et des autres éléments d'information fournis dans les états financiers. Elle comprend également l'évaluation des principes comptables suivis et des estimations importantes faites par la direction, ainsi qu'une appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

À mon avis, ces états financiers donnent, à tous les égards importants, une image fidèle de la situation financière de l'École au 30 juin 2007, ainsi que des résultats de son exploitation pour l'exercice terminé à cette date selon les principes comptables généralement reconnus du Canada. Conformément aux exigences de la *Loi sur le Vérificateur général* (L.R.Q., chap. V-5.01), je déclare qu'à mon avis ces principes ont été appliqués de la même manière qu'au cours de l'exercice précédent.

Le vérificateur général du Québec,

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

Renaud Lachance, CA

Québec, le 7 septembre 2007

Résultats et avoir
de l'exercice terminé le 30 juin 2007

	2007	2006
PRODUITS		
Contributions des corps de police (note 11)	**9 877 510 $**	9 581 405 $
Subventions du gouvernement du Québec		
Loyer	**7 062 100**	7 062 100
Projets de recherche	**23 784**	8 724
Formation (notes 3 et 11)	**7 452 396**	7 208 899
Hébergement (notes 3 et 11)	**3 439 476**	3 291 538
Intérêts	**89 593**	59 717
Autres	**329 681**	464 583
	28 274 540	27 676 966
CHARGES		
Traitements et avantages sociaux (note 4)	**14 654 684**	14 282 700
Transport et communication	**573 982**	713 328
Services professionnels	**1 507 385**	1 065 140
Entretien et réparations	**256 799**	171 130
Loyer – Société immobilière du Québec	**8 175 801**	8 443 602
Location de matériel et autres	**220 774**	239 837
Fournitures, matériel pédagogique et autres (note 5)	**1 774 030**	1 713 207
Amortissement des immobilisations	**1 056 592**	1 021 906
	28 220 047	27 650 850
EXCÉDENT DES PRODUITS SUR LES CHARGES	**54 493**	26 116
AVOIR AU DÉBUT	**984 168**	958 052
AVOIR À LA FIN	**1 038 661 $**	984 168 $

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Bilan
au 30 juin 2007

	2007	2006
ACTIF		
À court terme		
Encaisse	**5 217 178 $**	4 600 670 $
Créances (note 11)	**2 147 287**	1 902 079
Contributions des corps de police à recevoir		
Premier versement	**699 544**	1 019 430
Deuxième versement	**3 272 737**	3 006 678
Subvention à recevoir du gouvernement du Québec	**7 062 100**	0
Loyer payé d'avance – Société immobilière du Québec	**0**	5 296 575
Stocks	**495 327**	474 846
	18 894 173	16 300 278
Immobilisations (note 6)	**2 721 035**	2 743 500
	21 615 208 $	19 043 778 $
PASSIF		
À court terme		
Charges à payer et frais courus		
Salaires	**1 009 024 $**	1 537 990 $
Loyer – Société immobilière du Québec	**2 331 592**	357 769
Autres	**1 845 465**	1 626 484
Provision pour vacances	**863 941**	815 588
Produits reportés (note 8)		
Contributions des corps de police	**7 723 708**	7 288 071
Subvention du gouvernement du Québec	**5 296 575**	5 296 575
Autres	**557 671**	282 705
	19 627 976	17 205 182
À long terme		
Provision pour congés de maladie (note 9)	**948 571**	854 428
	20 576 547	18 059 610
AVOIR	**1 038 661**	984 168
	21 615 208 $	19 043 778 $

ENGAGEMENTS (note 10)

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

POUR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION,

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

Daniel McMahon, FCA
Président du conseil d'administration

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

Michel Beaudoin
Directeur général

Notes complémentaires
30 juin 2007

1. CONSTITUTION ET OBJET

L'École nationale de police du Québec (l'École), corporation mandataire du gouvernement constituée par la Loi sur la police (L.R.Q., c. P-13.1), a pour mission, en tant que lieu privilégié de réflexion et d'intégration des activités relatives à la formation policière, d'assurer la pertinence, la qualité et la cohérence de cette dernière.

En vertu des lois fédérale et provinciale de l'impôt sur le revenu, l'École n'est pas assujettie aux impôts sur le revenu.

2. CONVENTIONS COMPTABLES

La préparation des états financiers de l'École par la direction, conformément aux principes comptables généralement reconnus du Canada, exige que celle-ci ait recours à des estimations et à des hypothèses. Ces dernières ont une incidence à l'égard de la comptabilisation des actifs et des passifs, de la présentation des actifs et passifs éventuels à la date des états financiers ainsi que la comptabilisation des produits et des charges au cours de la période visée par les états financiers. Les résultats réels peuvent différer des meilleures prévisions faites par la direction.

L'état des flux de trésorerie de l'École n'est pas présenté, car il n'apporterait pas de renseignements supplémentaires utiles pour la compréhension des mouvements de trésorerie durant l'exercice.

Stocks
Les stocks de fournitures de bureau, de produits alimentaires, de munitions et de vêtements sont évalués selon la méthode du coût spécifique.

Immobilisations
Les immobilisations sont comptabilisées au coût et elles sont amorties selon la méthode de l'amortissement linéaire sur les périodes suivantes :

Mobilier et équipement	5 et 10 ans
Matériel roulant	5 ans
Améliorations locatives	5 ans
Équipement informatique	3 ans
Logiciel informatique	3 et 5 ans

L'École examine régulièrement la valeur comptable des ses immobilisations en comparant la valeur comptable de celles-ci avec les flux de trésorerie futurs non actualisés qui devraient être générés par l'actif. Tout excédent de la valeur comptable sur la juste valeur est imputé aux résultats de la période au cours de laquelle la dépréciation a été déterminée. L'estimation des flux de trésorerie futurs ainsi que la détermination de la juste valeur requièrent l'exercice du jugement professionnel et peuvent varier dans le temps.

Régimes de retraite
La comptabilité des régimes à cotisations déterminées est appliquée aux régimes interentreprises à prestations déterminées gouvernementaux compte tenu que l'École ne dispose pas de suffisamment d'informations pour appliquer la comptabilité des régimes à prestations déterminées.

2. CONVENTIONS COMPTABLES (suite)

Constatation des produits
Les contributions des corps de police et les subventions du gouvernement du Québec sont constatées à titre de produits de l'exercice au cours duquel les charges connexes sont engagées.

Les produits provenant de la prestation de services sont constatés lorsque les conditions suivantes sont remplies :

- Il y a une preuve convaincante de l'existence d'un accord;
- Les services ont été rendus;
- Le prix du service est déterminé ou déterminable;
- Le recouvrement est raisonnablement assuré.

3. HÉBERGEMENT ET FORMATION

	Formation		Hébergement	
	2007	2006	**2007**	2006
Formation aux aspirants policiers	**2 742 113 $**	2 845 118 $	**1 408 474 $**	1 485 009 $
Formation aux policiers	**2 255 770**	1 696 922	**662 069**	617 201
Formation aux autochtones	**662 663**	779 127	**254 373**	327 746
Formation sur mesure	**1 179 743**	1 321 010	**340 964**	409 757
Centre d'appréciation du personnel de la police	**612 107**	566 722	**31 013**	43 092
Autres	**—**	—	**742 583**	408 733
	7 452 396 $	7 208 899 $	**3 439 476 $**	3 291 538 $

4. TRAITEMENTS ET AVANTAGES SOCIAUX

	2007	2006
Policiers – Sûreté du Québec	**614 920 $**	418 228 $
Policiers municipaux	**1 275 646**	1 275 716
Formateurs et conférenciers	**419 208**	380 839
Autres employés	**12 344 910**	12 207 917
	14 654 684 $	14 282 700 $

5. FOURNITURES, MATÉRIEL PÉDAGOGIQUE ET AUTRES

	2007	2006
Matériel pédagogique	**934 424 $**	826 204 $
Produits alimentaires et fournitures d'hébergement	**601 490**	611 200
Papeterie, fournitures et articles de bureau	**150 397**	133 041
Mobilier et équipement	**87 719**	142 762
	1 774 030 $	1 713 207 $

6. IMMOBILISATIONS

	2007			2006
	Coût	Amortissement cumulé	Net	Net
Immobilisations corporelles				
Mobilier et équipement	3 582 128 $	2 234 271 $	1 347 857 $	1 440 077 $
Matériel roulant	1 364 081	897 260	466 821	421 875
Améliorations locatives	712 645	527 589	185 056	171 245
Équipement informatique	1 148 281	827 992	320 289	209 987
	6 807 135	4 487 112	1 320 023	2 243 184
Immobilisation incorporelle				
Logiciel informatique	1 330 254	929 242	401 012	500 316
	8 137 389 $	5 416 354 $	2 721 035 $	2 743 500 $

Les acquisitions d'immobilisations de l'exercice s'élèvent à 1 034 127 $ (2006 : 827 315 $). Les dispositions d'immobilisation de l'exercice ont généré un gain sur disposition de 11 880 $ (2006 : perte nette de 45 898 $) et des produits de disposition de 11 880 $ (2006 : 17 059 $).

7. EMPRUNTS À COURT TERME

L'École est autorisée jusqu'au 30 juin 2007 à contracter, auprès d'institutions financières ou auprès du Fonds de financement du gouvernement du Québec, des emprunts à court terme ou à utiliser une marge de crédit jusqu'à concurrence d'un montant total de 5 000 000 $.

Une convention de marge de crédit avec le Fonds de financement du gouvernement du Québec prévoit l'utilisation d'un taux d'intérêt quotidien équivalent au taux des acceptations bancaires à un mois majoré de 0,3 %. Au 30 juin 2007, l'École n'avait aucun emprunt à court terme.

De plus, l'École détient une marge de crédit de 300 000 $ auprès d'une institution financière qui prévoit l'utilisation du taux préférentiel. Au 30 juin 2007, l'École n'avait contracté aucun emprunt à cet égard.

8. PRODUITS REPORTÉS

Les produits reportés relatifs aux contributions des corps de police représentent la portion de la contribution totale qui sera gagnée au cours de l'exercice subséquent.

Le produit reporté relatif à la subvention représente le montant reçu du gouvernement du Québec afin de financer la dépense de loyer de l'École pour l'exercice subséquent.

Les autres produits reportés sont principalement constitués des produits d'hébergement perçus d'avance au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie.

9. AVANTAGES SOCIAUX FUTURS

Régimes de retraite

Les membres du personnel de l'École participent au Régime de retraite de l'administration supérieure (RRAS), au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP), au Régime de retraite des membres de la Sûreté du Québec (RRMSQ) ou au Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE). Ces régimes interentreprises sont à prestations déterminées et comportent des garanties à la retraite et au décès.

9. AVANTAGES SOCIAUX FUTURS (suite)

Les cotisations de l'École imputées aux résultats de l'exercice s'élèvent à 574 887 $ (2006 357 600 $) et elles comprennent les cotisations d'employeur pour les membres de son personnel libéré par la Sûreté du Québec et qui contribuent au RRMSQ. Les obligations de l'École envers ces régimes gouvernementaux se limitent à ses cotisations à titre d'employeur.

Provision pour congés de maladie

	2007	2006
Solde au début	**854 428 $**	723 393 $
Charge de l'exercice	**281 998**	291 307
Prestations versées au cours de l'exercice	**(187 855)**	(160 272)
Solde à la fin	**948 571 $**	854 428 $

10. ENGAGEMENTS

L'École s'est engagée en vertu d'une convention d'emphytéose avec la Société immobilière du Québec échéant en 2028 pour la location d'immeubles et par divers contrats échéant jusqu'en 2012 pour la location de biens et de services.

La charge de l'exercice pour la location de l'immeuble est de 8 175 801 $ (2006 : 8 443 602 $), celle pour la location de biens et de services reliées à ces engagements est de 379 344$ (2006 : 348 285 $). Les paiements minimums futurs s'établissent comme suit :

Années	Immeubles	Biens et services
2008	7 977 305 $	307 311 $
2009	7 977 305	307 311
2010	7 977 305	307 311
2011	7 977 305	41 212
2012	7 977 305	15 910
2013 et subséquemment	130 236 880	—
	170 123 405 $	979 055 $

11. OPÉRATIONS ENTRE APPARENTÉS

	2007	2006
Produits		
Contributions des corps de police	**3 693 950 $**	3 614 814 $
Hébergement	**1 037 826**	704 813
Formation	**2 173 281**	1 462 050
Créances	**1 150 256 $**	313 658 $

En plus des opérations entre apparentés identifiées ci-dessus et celles déjà divulguées dans les états financiers avec des entités sous contrôle commun et comptabilisées à la valeur d'échange, l'École est apparentée avec tous les ministères et les fonds spéciaux ainsi qu'avec tous les organismes et entreprises contrôlés directement ou indirectement par le gouvernement du Québec ou soumis, soit à un contrôle conjoint, soit à une influence notable commune de la part du gouvernement du Québec. L'École n'a conclu aucune opération commerciale avec ces apparentés autrement que dans le cours normal de ses activités et aux conditions commerciales habituelles. Ces opérations ne sont pas divulguées distinctement aux états financiers.

12. INSTRUMENTS FINANCIERS

La juste valeur des instruments financiers à court terme est équivalente à la valeur comptable.

Les statistiques

Statistiques sommaires des activités de formation 2006-2007

Tableau 1 : Formations offertes	2006-2007				
Formation initiale	Nombre de cohortes (progr. continu)	Nombre de cours	Nombre d'inscrip-tions	Nombre d'heures-personnes	Nombre de diplômés
Patrouille-gendarmerie					
Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie (PFIPG)	9	s o	685	297 290	629
Équivalence au PFIPG	s o	s o	5	45	s o
Enquête policière					
Prog. de formation initiale en enquête - Cheminement accéléré	s o	23	534	36 450	128
Prog. de formation initiale en enquête - Cheminement régulier	s o	24	571	27 600	
Gestion policière					
Prog. de formation initiale en gestion - Premier niveau (supervision)	s o	10	166	7 500	17
Total partiel de la formation initiale	**9**	**57**	**1 961**	**368 885**	**774**
Perfectionnement professionnel					
Patrouille-gendarmerie (inclut formation par réseau moniteurs)					
Formation en pédagogie	s o	23	155	5 825	s o
Activités du patrouilleur et sécurité routière	s o	396	2 266	56 584	s o
Appareil de mesure du taux d'alcool	s o	78	738	14 910	s o
Intervention tactique et Intervention physique	s o	17	125	8 270	s o
Enquête policière	s o	19	358	29 050	s o
Gestion policière	s o	2	20	574	s o
Total partiel du perfectionnement professionnel	s o	**535**	**3 662**	**115 213**	s o
Formation sur mesure					
Formation des Premières Nations					
Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie	1	s o	9	3 906	9
Programme de formation de constable spécial	2	s o	36	15 120	33
Perfectionnement professionnel	s o	63	302	6 744	s o
Autres clientèles					
Programme de formation initiale des constables spéciaux Hydro-Québec	2	s o	24	11 676	15
Programme de formation initiale des contrôleurs routiers	1	s o	28	18 424	26
Perfectionnement professionnel	s o	53	477	14 091	s o
Total partiel de la formation sur mesure	**6**	**116**	**876**	**69 961**	**83**
Total général des formations offertes à l'École	**15**	**708**	**6 499**	**554 059**	**857**

* L'exercice 2006-2007 couvre la période du 1er juillet 2006 au 30 juin 2007. Étant donné que la diplomation de l'Opération Plus 36 a eu lieu le 14 juillet 2006, les données s'y rattachant sont incluses dans les présentes statistiques.

◆ ◆ ◆ ◆ ◆ ◆ ◆ ◆ ◆ ◆

Le tableau ci-dessous a pour objectif de démontrer l'intérêt des policiers à suivre des activités de formation de niveau universitaire. Ainsi, tous les cours de niveau universitaire faisant partie des programmes de formation initiale ou de perfectionnement professionnel inclus dans le tableau ci-dessus ont également été inclus dans le tableau ci-dessous afin d'offrir un portrait global des activités de formation universitaire suivies pendant l'exercice 2006-2007.

Tableau 12 : Formations universitaires	Nombre de cohortes (progr. continu)	Nombre de cours	Nombre d'inscrip-tions	Nombre d'heures-personnes	Nombre de diplômés
Baccalauréat en sécurité publique (1 025 admissions en 06-07)					
Tous les cours du baccalauréat offerts pendant l'exercice	s o	65	1 343	77 265	s o
Équivalences reconnues pendant l'exercice	s o	10	2 201	99 945	s o
Certificat en gestion d'un bureau d'enquête	s o	s o	s o	s o	s o
Microprogramme en gestion pour les chefs de service de la Direction de la protection de la Faune	s o	2	30	3 300	s o
Formation en pédagogie	s o	2	40	2 400	s o
Total de la formation universitaire	s o	**79**	**3 769**	**188 735**	s o

NOTE – Attention ! Il ne faut pas comparer le nombre de diplômés au nombre d'inscriptions. Le nombre d'inscriptions révèle le nombre de personnes inscrites à des cours du programme. Le nombre de diplômés indique le nombre de personnes ayant complété et réussi tous les cours du programme et ayant reçu le diplôme de l'École nationale de police pendant l'exercice. À noter que les diplômes ne sont décernés que dans le cadre de programmes.

Participation des clientèles

TABLEAU 13 – Statistiques en lien avec la clientèle des corps de police du Québec

Formations offertes	2006-2007		2005-2006		Écart selon nombre d'heures-pers.	
	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-pers.	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-pers.		
Formation initiale						
Patrouille-gendarmerie	**685**	**297 290**	653	289 795	↑ 2,6 %	❶
Enquête policière	**1 105**	**64 050**	693	44 400	↑ 44,3 %	❷
Gestion policière	**168**	**7 500**	89	4 365	↑ 71,8 %	❸
Perfectionnement professionnel						
Patrouille-gendarmerie	**3 129**	**79 764**	3 681	91 780	↓ 13,1 %	❹
Enquête policière	**358**	**29 050**	231	14 843	↑ 95,7 %	❺
Gestion policière	**20**	**574**	41	1 015	↓ 43,4 %	❻
Formation en pédagogie	**155**	**5 825**	88	3 080	↑ 89,1 %	❼

❶ Écart positif en raison de l'Opération Plus 36 qui a pris fin le 14 juillet 2006

❷ Écart positif résultant notamment de l'entrée en vigueur du Règlement sur les qualités minimales requises pour exercer les fonctions d'enquête, de l'offre d'un parcours planifié permettant aux policiers de compléter leur formation dans un délai de plus ou moins sept mois et de la signature de nouvelles conventions collectives dans des corps de police

❸ Écart positif composé essentiellement des inscriptions de membres de la Sûreté du Québec au cours Activité d'intégration de la fonction de superviseur de patrouille-gendarmerie

❹ Écart négatif relié aux cycles de qualification et aux acquisitions des corps de police pour de nouveaux équipements spécialisés (appareils de détection, cinémomètres)

❺ Écart positif résultant de l'intérêt marqué de la clientèle, notamment la Sûreté du Québec, pour les trois cours de niveau universitaire suivants 1- Enquête sur des crimes à caractère sexuel, sur l'abus physique et le décès de jeunes enfants, 2- Entrevue filmée d'un suspect, 3- Enquête sur le crime économique

❻ Écart négatif en raison du nombre restreint d'activités de formation offertes dû notamment aux efforts consentis à la restructuration de l'offre de formation initiale en gestion policière

❼ Écart positif en lien avec plusieurs inscriptions de membres de la Sûreté du Québec aux deux cours de niveau universitaire suivants 1- Enseignement et didactique, 2- Instrumentation didactique

TABLEAU 14 – Statistiques en lien avec la clientèle des Premières Nations

Formations offertes	2006-2007		2005-2006		Écart selon nombre d'heures-pers.	
	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-pers.	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-pers.		
Formation initiale						
Patrouille-gendarmerie	**9**	**3 908**	6	2 662	↑ 46,7 %	❽
Constable spécial	**36**	**15 120**	51	21 420	↓ 29,4 %	❾
Perfectionnement professionnel						
Patrouille-gendarmerie	**277**	**5 124**	213	2 253	↑ 127,4 %	❿
Enquête policière	**13**	**1 140**	20	2 100	↓ 45,7 %	❿
Gestion policière	**0**	**0**	2	42	↓ 100 %	❿
Formation en pédagogie	**12**	**480**	16	560	↓ 14,3 %	❿

❽ Écart positif s'expliquant par le chevauchement d'une cohorte sur deux années budgétaires Une cohorte a débuté sa formation au printemps 2006, mais la diplomation a été effectuée après le 1er juillet 2006

❾ Écart négatif relié d'une part aux cycles d'embauche des corps de police autochones/besoin de formation policière et d'autre part à la renégociation de plusieurs ententes tripartites régissant notamment l'embauche d'une personne à titre de policier ou de constable spécial pour un corps de police autochtone

❿ Écart positif dû entre autres à la formation de moniteurs pour le maintien des acquis, notamment pour le tir au pistolet, à la formation relative à l'actualisation des connaissances du patrouilleur ainsi qu'à la formation de nouveaux utilisateurs d'appareils de mesure du taux d'alcool et de cinémomètres (Doppler et laser)

❽ ❾ ❿ Écarts négatifs également reliés aux cycles d'embauche des corps de police autochones/besoin de formation policière et à la fin de plusieurs ententes tripartites régissant notamment l'embauche d'une personne à titre de policier ou de constable spécial pour un corps de police autochtone

TABLEAU 15 – Statistiques en lien avec les autres clientèles

Formations offertes	2006-2007		2005-2006		Écart selon nombre d'heures-pers.	
	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-pers.	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-pers.		
Formation initiale						
Constables spéciaux Hydro-Québec	**24**	**11 676**	51	14 506	↓ 19,5 %	❶
Contrôleurs routiers de la SAAQ	**28**	**18 424**	40	26 320	↓ 30,0 %	❷
Perfectionnement professionnel						
Patrouille (inclut formation en pédagogie)	**227**	**4 813**	218	6 200	↓ 22 4 %	❸
Enquête	**77**	**3 893**	72	3 153	↑ 23,5 %	❹
Gestion	**173**	**5 385**	157	6 858	↓ 21 5 %	❺

❶ ❷ Écarts négatifs en lien avec les cycles d'embauche des organismes œuvrant dans le domaine de la sécurité publique et faisant appel à l'expertise de l'École pour la formation initiale de leurs personnels

❸ Écarts négatifs en lien avec les disponibilités budgétaires des organismes œuvrant dans le domaine de la sécurité publique et faisant appel à l'expertise de l'École pour le perfectionnement professionnel de leurs personnels

❹ Écart positif dû principalement à une demande du ministère du Développement durable, Environnement et Parcs pour offrir à des membres de son personnel une formation entièrement adaptée sur les processus d'enquête en matière d'infractions environnementales

❺ Écart négatif lié entre autres à la fin de la première cohorte du microprogramme en gestion pour les chefs de service de la Direction générale de la protection de la faune

Statistiques diverses

TABLEAU 16 – Statistiques en lien avec la planification au calendrier

Modifications par rapport à la planification prévue au répertoire des cours Nombre de cours prévus en 2005-2006 = 168	2006-2007 Nombre de cours			2005-2006	2004-2005
	Perfect. prof.	Initiale enquête	Initiale gestion	Total des cours	Total des cours
Cours annulés	60	17	5	64	48
Cours reportés	23	4	1	36	20
Cours ajoutés	84	4	–	97	31

TABLEAU 17 – Statistiques sur la satisfaction de la clientèle à l'égard de la qualité des contenus et des services de formation

Satisfaction de la clientèle	2006-2007	2005-2006	2004-2005
Formation initiale en patrouille-gendarmerie	94,1 %	93,1 %	96,3 %
Formation initiale en enquête	77 %	81,3 %	79,0 %
Formation initiale en gestion	90 %	98,5 %	92,5 %
Perfectionnement professionnel	95 %	93,4 %	92,2 %
Formation initiale en patrouille-gendarmerie autochtone	99 %	99 %	99 %
Formation des constables spéciaux	89 %	90 %	91 %
Perfectionnement professionnel autochtone	95 %	95 %	96 %

TABLEAU 18 – Statistiques sur les relations nationales et internationales

Activités de relations nationales et internationales	2006-2007 Quantité	2005-2006 Quantité	2004-2005 Quantité
Mission au Canada	1	1	–
Missions à l'étranger	3	4	6
Délégations étrangères accueillies	10	13	10
Formation de policiers étrangers	2	4	3

TABLEAU 19 – Statistiques sur la visibilité de l'École

Activités en lien avec la visibilité de l'École	2006-2007 Quantité	2005-2006 Quantité	2004-2005 Quantité
Reportages médias et entrevues	175	73	115
Accueil de visiteurs à l'École	11 535	14 245	12 000

TABLEAU 20 – Statistiques sur les aspirants policiers diplômé du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie et possédant une promesse d'embauche au dernier jour du stage

Cohortes	Nombre d'aspirants policiers diplômés en 2006-2007	Nombre de promesses d'embauche au dernier jour du stage		Pourcentage
66e cohorte	105	14 juillet 2006	72	69 %
67e cohorte	72	22 septembre 2006	13	18 %
68e cohorte	70	27 octobre 2006	2	3 %
69e cohorte	71	1er décembre 2006	4	6 %
70e cohorte	70	19 janvier 2007	0	– %
71e cohorte	72	23 février 2007	3	4 %
72e cohorte	70	30 mars 2007	12	17 %
73e cohorte	69	4 mai 2007	30	43 %
74e cohorte	71	8 juin 2007	57	80 %

TABLEAU 21 – Statistiques sur les colloques, congrès, séminaires, conférences et publications en lien avec la mission

Échanges d'expertise	2006-2007 Quantité	2005-2006 Quantité	2004-2005 Quantité
Activités organisées par l'École			
Colloques, congrès, conférences et séminaires organisés par l'École	0	1	2
Dîners-causeries	3	2	3
Activités auxquelles l'École a participé			
Participation en tant qu'auditeur à des colloques, congrès, conférences et séminaires	63	45	47
Participation en tant que conférencier à des colloques, congrès, conférences et séminaires	5	4	7
Publications			
Publications scientifiques	À venir	–	2

TABLEAU 22 – Statistiques sur les colloques ou congrès tenus à l'École mais organisés par des organismes gouvernementaux ou des organismes sans but lucratif

Services aux collectivités	2006-2007			2005-2006		
	Quant.	Nbre de jours	Visiteurs	Quant.	Nbre de jours	Visiteurs
Colloques ou congrès tenus à l'École	43	65	7 060	19	29	3 028

TABLEAU 23 – Statistiques sur le nombre de plaintes et de recours administratifs

Plaintes et recours administratifs	2006-2007		2005-2006	
	Demandes reçues	Demandes traitées et réglées	Demandes reçues	Demandes traitées et réglées
Recours administratifs pour contester une décision prise par l'École en vertu d'un de ses règlements ou d'une de ses directives	6	6	6	1
Plaintes	3	3	3	3

TABLEAU 24 – Statistiques sur les services du Centre d'appréciation du personnel de la police (CAPP)

Services offerts par le Centre d'appréciation du personnel de la police (CAPP)	2006-2007 Quantité	2005-2006 Quantité	2004-2005 Quantité
Examens de connaissances	421	311	626
Appréciation par simulation (APS)	234	340	634
Tests psychométriques	124	448	259
Entrevues structurées	97	199	46
Évaluation de potentiel de gestion (nouveau service à compter de juillet 2006)	274	–	–

Diminution marquée du nombre d'entrevues structurées en 2006-2007 comparativement à l'exercice précédent due à l'offre d'un nouveau service, soit l'évaluation du potentiel de gestion, laquelle inclut des tests psychométriques et une entrevue

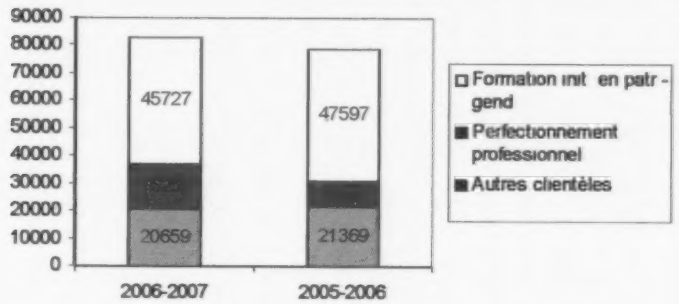
Hébergement

L'École nationale de police dispose de 231 chambres. Pendant l'exercice, le Service d'hôtellerie a géré au total 36 914 journées d'hébergement comparativement à 31 019 lors de l'exercice précédent, soit une augmentation de 19 %.

Il y a lieu de préciser que les statistiques susmentionnées n'incluent pas l'hébergement des 648 aspirants policiers du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie qui sont, pendant leur stage d'une durée de 15 semaines, pour la majorité hébergés dans des dortoirs multiples de deux ou quatre lits (202 lits au total) ou dans un des 15 dortoirs simples.

Globalement, l'ensemble des activités d'hébergement (chambres et dortoirs) ont totalisé 82 641 journées d'hébergement comparativement à 78 616 en 2005-2006, soit une augmentation de 5 %.

TABLEAU 25 – Statistiques d'hébergement en lien avec les secteurs de formation



Au cours de l'automne 2007, l'École produira un rapport statistique complet. En plus d'être disponible au Carrefour de l'information et du savoir (CIS) de l'École nationale de police du Québec, ce document pourra également être consulté sur le site Web de l'École à l'adresse www.enpq.qc.ca.

Les annexes

Liste des comités

Comités en lien avec la mission auxquels ont participé des membres du personnel de l'École en 2006-2007

COMITÉS EXTERNES
Comité-conseil du Comité interministériel de concertation en matière de violence conjugale et de crimes à caractère sexuel
Comité consultatif du Réseau canadien du savoir policier
Comité de concertation en matière de capacité de conduite affaiblie (MSP)
Comité de concertation sur la formation des futures policières et des futurs policiers
Comité d'harmonisation des niveaux de services policiers du ministère de la Sécurité publique
Comité d'harmonisation en sécurité routière (collèges)
Comité d'harmonisation portant sur la conduite automobile
Comité interministériel en matière d'agression sexuelle
Comité interministériel sur la réforme de la Loi sur les jeunes contrevenants
Comité permanent en sécurité routière de l'ADPQ
Comité permanent sur les poursuites policières
Comité sur la capacité de conduite affaiblie (MJQ)
Comité sur la reconstitution de scène de collision
Comité sur l'avenir des services policiers autochtones
Comité sur les orientations gouvernementales en matière d'agression sexuelle
Comité sur les radiocommunications
Conseil sectoriel de la police
Human Resources Steering Committee
Sous-comité consultatif permanent en emploi de la force
Sous-comité sur la capacité de conduite affaiblie par les drogues
Sous-comité sur la révision du Règlement sur les appareils de détection d'alcool
State and Provincial Police Academy Directors (SPPADS)
Table des directeurs de l'Association des directeurs de police du Québec (ADPQ)
Table des partenaires du Centre d'expertise en agressions sexuelles Marie-Vincent (CEASMV)
Table québécoise de la sécurité routière
Table régionale de l'Association des directeurs de police du Québec (ADPQ) – Région 1

GROUPES DE TRAVAIL
Groupe de travail sur la formation, la requalification et le maintien des compétences du technicien qualifié en alcootest
Groupe de travail Sûreté du Québec – Direction du développement et de la formation/École nationale de police du Québec

CONSEILS D'ADMINISTRATION
Conseil d'administration de l'Association des directeurs de police du Québec (ADPQ)
Conseil d'administration du Centre de liaison sur l'intervention et la prévention psychosociales (CLIPP)
Conseil d'administration du réseau INTERSECTION
Conseil sur les services policiers du Québec

ASSOCIATIONS
Association canadienne des chefs de police
Association canadienne des professionnels en sécurité routière (ACPSR)
Association des chefs de police des Premières Nations du Québec – *Association of First Nations Chiefs of Police of Quebec*
Association des praticiens en éthique du Canada
Association du Québec pour l'intégration sociale (AQIS)
International Association of Chiefs of Police
Société de criminologie du Québec

Loi sur la police
(L.R.Q., c. P-13.1, a.25)

SECTION I
DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1. Dans le présent code, on entend par

a) **Administrateurs publics :** Tous les membres du conseil d'administration de l'École ainsi que le directeur général et, s'il y a lieu, les directeurs généraux adjoints

b) **Conflit d'intérêts :** Toute situation réelle, apparente ou potentielle qui est objectivement de nature à compromettre l'indépendance et l'impartialité nécessaire à l'exercice de sa fonction, ou à l'occasion de laquelle l'administrateur public utilise ou cherche à utiliser les attributs de sa fonction pour en retirer un avantage indu ou pour procurer un tel avantage indu à une tierce personne

c) **Conflit d'intérêts indirect :** Cas où un administrateur public peut tirer un avantage quelconque par ricochet Cette notion inclut également l'apparence de conflit

d) **École :** École nationale de police du Québec

e) **Intérêt personnel :** Intérêt auquel l'administrateur public a partie liée, soit par des liens de parenté, d'amitié, d'affaires ou autres

f) **Lien de parenté :** Lien qui existe entre un administrateur public et l'une ou l'autre des personnes suivantes conjoint ou conjointe, fils, fille, père, mère, beau-frère, belle-sœur, beau-père, belle-mère, gendre, bru, petit-fils, petite-fille, neveu, nièce

2. Les membres du conseil d'administration de l'École doivent se doter d'un code d'éthique et de déontologie dans le respect des principes et règles édictés par le Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics (Décret 824-98, 17 juin 1998, Loi sur le ministère du Conseil exécutif, L R Q , c M-30)

3. Le présent code a pour objet de préserver et de renforcer le lien de confiance des citoyens dans l'intégrité et l'impartialité de l'administration publique, de favoriser la transparence au sein de l'École et de responsabiliser ses administrateurs publics

4. Le présent code établit les principes d'éthique et les règles de déontologie de l'École

Les principes d'éthique tiennent compte de la mission de l'École, des valeurs qui sous-tendent son action de ses principes généraux de gestion

L'École a pour mission, en tant que lieu privilégié de réflexion et d'intégration des activités relatives à la formation policière, d'assurer la pertinence, la qualité et la cohérence de cette dernière

Les règles de déontologie portent sur les devoirs et les obligations des administrateurs publics elles les explicitent et les illustrent de façon indicative Elles traitent notamment

1° des mesures de prévention, notamment des règles relatives à la déclaration des intérêts détenus par les administrateurs publics,

2° de l'identification de situations de conflit d'intérêts,

3° des devoirs et obligations des administrateurs publics même après qu'ils ont cessé d'exercer leurs fonctions

5. Les personnes déjà régies, le cas échéant, par des normes d'éthique ou de déontologie en vertu de la Loi sur la fonction publique (L R Q , c F-3 1 1) sont de plus soumises au présent code lorsqu'elles occupent des fonctions d'administrateurs publics

SECTION II
DEVOIRS ET OBLIGATIONS EN REGARD DES PRINCIPES D'ÉTHIQUE ET DES RÈGLES GÉNÉRALES DE DÉONTOLOGIE

6. Le président du conseil d'administration doit s'assurer du respect des principes d'éthique et des règles de déontologie par les administrateurs publics de l'École

§1. Dispositions générales

7. Les administrateurs publics sont nommés ou désignés pour contribuer, dans le cadre de leur mandat, à la réalisation de la mission de l'État et, le cas échéant, à la bonne administration de ses biens

Leur contribution doit être faite, dans le respect du droit, avec honnêteté, loyauté, prudence, diligence, efficacité, assiduité et équité

8. L'administrateur public est tenu, dans l'exercice de ses fonctions, de respecter les principes d'éthique et les règles de déontologie prévus par la loi et le Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics, ainsi que ceux établis dans le présent code En cas de divergence, les principes et les règles les plus exigeants s'appliquent

Il doit, en cas de doute, agir selon l'esprit de ces principes et de ces règles Il doit de plus organiser ses affaires personnelles de telle sorte qu'elles ne puissent nuire à l'exercice de ses fonctions

L'administrateur public qui, à la demande d'un organisme ou d'une entreprise du gouvernement, exerce des fonctions d'administrateur dans un autre organisme ou entreprise, ou en est membre, est tenu aux mêmes obligations

Au moment de son entrée en fonction, l'administrateur public atteste par écrit qu'il a pris connaissance du présent code et qu'il se déclare lié par ses dispositions

§2. Discrétion, indépendance et réserve

9. L'administrateur public est tenu à la discrétion sur ce dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et est tenu, à tout moment, de respecter le caractère confidentiel de l'information ainsi reçue

Cette obligation n'a pas pour effet d'empêcher un administrateur public représentant ou lié à un groupe d'intérêts particulier de le consulter ni de lui faire rapport, sauf si l'information est confidentielle suivant la loi ou si le conseil d'administration exige le respect de la confidentialité

10. L'administrateur public doit, dans l'exercice de ses fonctions, prendre ses décisions indépendamment de toutes considérations politiques partisanes

11. Le président du conseil d'administration, le directeur général et l'administrateur public à temps plein doivent faire preuve de réserve dans la manifestation publique de leurs opinions politiques

§3. Conflit d'intérêts

12. L'administrateur public doit éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et les obligations de ses fonctions

Il doit dénoncer à l'École tout intérêt direct ou indirect qu'il a dans un organisme, une entreprise ou une association susceptible de le placer dans une situation de conflit d'intérêts, ainsi que les droits qu'il peut faire valoir contre l'École, en indiquant, le cas échéant, leur nature et leur valeur Sous réserve de l'article 9, l'administrateur public nommé ou désigné dans un autre organisme ou entreprise doit aussi faire cette dénonciation à l'autorité qui l'a nommé ou désigné

13. L'administrateur public à temps plein ne peut, sous peine de révocation, avoir un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association mettant en conflit son intérêt personnel et celui de l'École Toutefois cette révocation n'a pas lieu si un tel intérêt lui échoit par succession ou donation pourvu qu'il y renonce ou en dispose avec diligence

Tout autre administrateur public qui a un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association qui met en conflit son intérêt personnel et celui de l'École doit, sous peine de révocation, dénoncer par écrit cet intérêt au président du conseil d'administration et, le cas échéant, s'abstenir de participer à toute délibération et à toute décision portant sur l'organisme, l'entreprise ou l'association dans lequel il a cet intérêt Il doit en outre se retirer de la séance pour la durée des délibérations et du vote relatifs à cette question

Le présent article n'a toutefois pas pour effet d'empêcher un administrateur public de se prononcer sur des mesures d'application générale relatives aux conditions de travail au sein de l'organisme ou de l'entreprise par lesquelles il serait aussi visé

14. L'administrateur public ne doit pas confondre les biens de l'École avec les siens et ne peut les utiliser à son profit ou au profit de tiers

15. L'administrateur public ne peut utiliser à son profit ou au profit de tiers l'information obtenue dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions

Cette obligation n'a pas pour effet d'empêcher un administrateur public représentant ou lié à un groupe d'intérêts particulier de le consulter ni de lui faire rapport, sauf si l'information est confidentielle suivant la loi ou si le conseil d'administration exige le respect de la confidentialité

§4. Exclusivité des fonctions

16. L'administrateur public à temps plein doit exercer ses fonctions de façon exclusive sauf si l'autorité qui l'a nommé ou désigné le nomme ou le désigne aussi à d'autres fonctions Il peut, toutefois, avec le consentement du président du conseil d'administration, exercer des activités didactiques pour lesquelles il peut être rémunéré et des activités non rémunérées dans des organismes sans but lucratif

Le président du conseil d'administration peut pareillement être autorisé par le secrétaire général du Conseil exécutif

§5. Donation, cadeau, faveur ou autre semblable avantage

17. L'administrateur public ne peut accepter aucun cadeau, marque d'hospitalité ou autre avantage que ceux d'usage et d'une valeur modeste et qu'à la condition qu'ils aient été offerts à l'occasion d'un évènement auquel il a participé

Tout autre cadeau, marque d'hospitalité ou avantage reçu doit être retourné au donateur ou à l'État

18. L'administrateur public ne peut, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage indu pour lui-même ou pour un tiers

19. L'administrateur public doit, dans la prise de ses décisions, éviter de se laisser influencer par des offres d'emploi

§6. L'administrateur public qui a cessé d'exercer ses fonctions

20. L'administrateur public qui a cessé d'exercer ses fonctions doit se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures au service de l'École

21. L'administrateur public qui a cessé d'exercer ses fonctions ne doit pas divulguer une information confidentielle qu'il a obtenue ni donner à quiconque des conseils fondés sur de l'information non disponible au public concernant l'École, ou un autre organisme ou entreprise avec lequel il avait des rapports directs importants au cours de l'année qui a précédé la fin de son mandat

Il lui est interdit, dans l'année qui suit la fin de ses fonctions, d'agir au nom ou pour le compte d'autrui relativement à une procédure, à une négociation ou à une autre opération à laquelle l'École est partie et sur laquelle il détient de l'information non disponible au public

Les administrateurs publics de l'École ne peuvent traiter avec l'administrateur public visé au paragraphe précédent dans l'année où celui-ci a quitté ses fonctions

§7. Charge publique élective et activités politiques

22. L'administrateur public à temps plein, le président du conseil d'administration ou le directeur général de l'École qui a l'intention de présenter sa candidature à une charge publique élective doit en informer le secrétaire général du Conseil exécutif

23. Le président du conseil d'administration ou le directeur général de l'École qui veut se porter candidat à une charge publique élective doit se démettre de ses fonctions

24. L'administrateur public à temps plein qui veut se porter candidat à la charge de député à l'Assemblée nationale, de député à la Chambre des communes du Canada ou à une autre charge publique élective dont l'exercice sera probablement à temps plein doit demander et a droit à un congé non rémunéré à compter du jour où il annonce sa candidature

25. L'administrateur public à temps plein qui veut se porter candidat à une charge publique élective dont l'exercice sera probablement à temps partiel, mais dont la candidature sera susceptible de l'amener à enfreindre son devoir de réserve, doit demander et a droit à un congé non rémunéré à compter du jour où il annonce sa candidature

26. L'administrateur public à temps plein qui obtient un congé sans rémunération conformément à l'article 24 ou à l'article 25 a le droit de reprendre ses fonctions au plus tard le 30e jour qui suit la date de clôture des mises en candidature, s'il n'est pas candidat, ou, s'il est candidat, au plus tard le 30e jour qui suit la date à laquelle une autre personne est proclamée élue

27. L'administrateur public à temps plein dont le mandat est à durée déterminée, qui est élu à une charge publique à temps plein et qui accepte son élection, doit se démettre immédiatement de ses fonctions d'administrateur public

Celui qui est élu à une charge publique dont l'exercice est à temps partiel doit, si cette charge est susceptible de l'amener à enfreindre son devoir de réserve, se démettre de ses fonctions d'administrateur public

28. L'administrateur public à temps plein dont le mandat est à durée indéterminée et qui est élu à une charge publique a droit à un congé non rémunéré pour la durée de son premier mandat électif

§8. Rémunération, allocation et indemnité de départ

29. L'administrateur public n'a droit, pour l'exercice de ses fonctions, qu'à la seule rémunération reliée à celles-ci. Cette rémunération ne peut comprendre, même en partie, des avantages pécuniaires tels ceux établis notamment par des mécanismes d'intéressement basés sur la variation de la valeur des actions ou sur la participation au capital-actions de l'entreprise

30. L'administrateur public révoqué pour une cause juste et suffisante ne peut recevoir d'allocation ni d'indemnité de départ

31. L'administrateur public qui a quitté ses fonctions, qui a reçu ou qui reçoit une allocation ou une indemnité de départ et qui occupe une fonction, un emploi ou tout autre poste rémunéré dans le secteur public pendant la période correspondant à cette allocation ou indemnité doit rembourser la partie de l'allocation ou de l'indemnité couvrant la période pour laquelle il reçoit un traitement, ou cesser de la recevoir durant cette période

Toutefois, si le traitement qu'il reçoit à titre d'administrateur public est inférieur à celui qu'il recevait antérieurement, il n'a à rembourser l'allocation ou l'indemnité que jusqu'à concurrence du nouveau traitement, ou il peut continuer à recevoir la partie de l'allocation ou de l'indemnité qui excède son nouveau traitement

32. Quiconque a reçu ou reçoit une allocation ou une indemnité de départ du secteur public et reçoit un traitement à titre d'administrateur public pendant la période correspondant à cette allocation ou indemnité doit rembourser la partie de l'allocation ou de l'indemnité couvrant la période pour laquelle il reçoit un traitement, ou cesser de la recevoir durant cette période

Toutefois, si le traitement qu'il reçoit à titre d'administrateur public est inférieur à celui qu'il recevait antérieurement, il n'a à rembourser l'allocation ou l'indemnité que jusqu'à concurrence du nouveau traitement, ou il peut continuer à recevoir la partie de l'allocation ou de l'indemnité qui excède son nouveau traitement

33. L'administrateur public à temps plein qui a cessé d'exercer ses fonctions, qui a bénéficié de mesures dites de départ assisté et qui, dans les deux ans qui suivent son départ, accepte une fonction, un emploi ou tout autre poste rémunéré dans le secteur public doit rembourser la somme correspondant à la valeur des mesures dont il a bénéficié jusqu'à concurrence du montant de la rémunération reçue, du fait de ce retour, durant cette période de deux ans

34. L'exercice à temps partiel d'activités didactiques par un administrateur public n'est pas visé par les articles 31 à 33

35. Pour l'application des articles 31 à 33 « secteur public » s'entend des organismes, des établissements et des entreprises visés par l'annexe du Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics

SECTION III
PROCESSUS DISCIPLINAIRE

§1. Autorité compétente

36. Aux fins de la présente section, l'autorité compétente pour agir est le secrétaire général associé responsable des emplois supérieurs au ministère du Conseil exécutif lorsque c'est le président du conseil d'administration ou un administrateur public nommé ou désigné par le gouvernement ou un ministre qui est en cause

Le président du conseil d'administration est l'autorité compétente pour agir à l'égard de tout autre administrateur public

§2. Procédure

37. L'autorité compétente fait part à l'administrateur public des manquements reprochés ainsi que de la sanction qui peut lui être imposée et l'informe qu'il peut, dans les sept jours, lui fournir ses observations et, s'il le demande, être entendu à ce sujet

§3. Situation d'urgence et cas présumé de faute grave

38. L'administrateur public à qui l'on reproche des manquements à l'éthique ou à la déontologie peut être relevé provisoirement de ses fonctions, avec rémunération, par l'autorité compétente, afin de permettre la prise d'une décision appropriée dans le cas d'une situation urgente nécessitant une intervention rapide ou dans un cas présumé de faute grave

§4. Sanction

39. Sur conclusion que l'administrateur public a contrevenu à la loi ou au présent code d'éthique et de déontologie, l'autorité compétente lui impose une sanction

Toutefois, lorsque l'autorité compétente est le secrétaire général associé visé à l'article 36, la sanction est imposée par le secrétaire général du Conseil exécutif. En outre, si la sanction proposée consiste en la révocation d'un administrateur public nommé ou désigné par le gouvernement, celle-ci ne peut être imposée que par ce dernier, dans ce cas, le secrétaire général du Conseil exécutif peut immédiatement suspendre sans rémunération l'administrateur public pour une période d'au plus trente jours

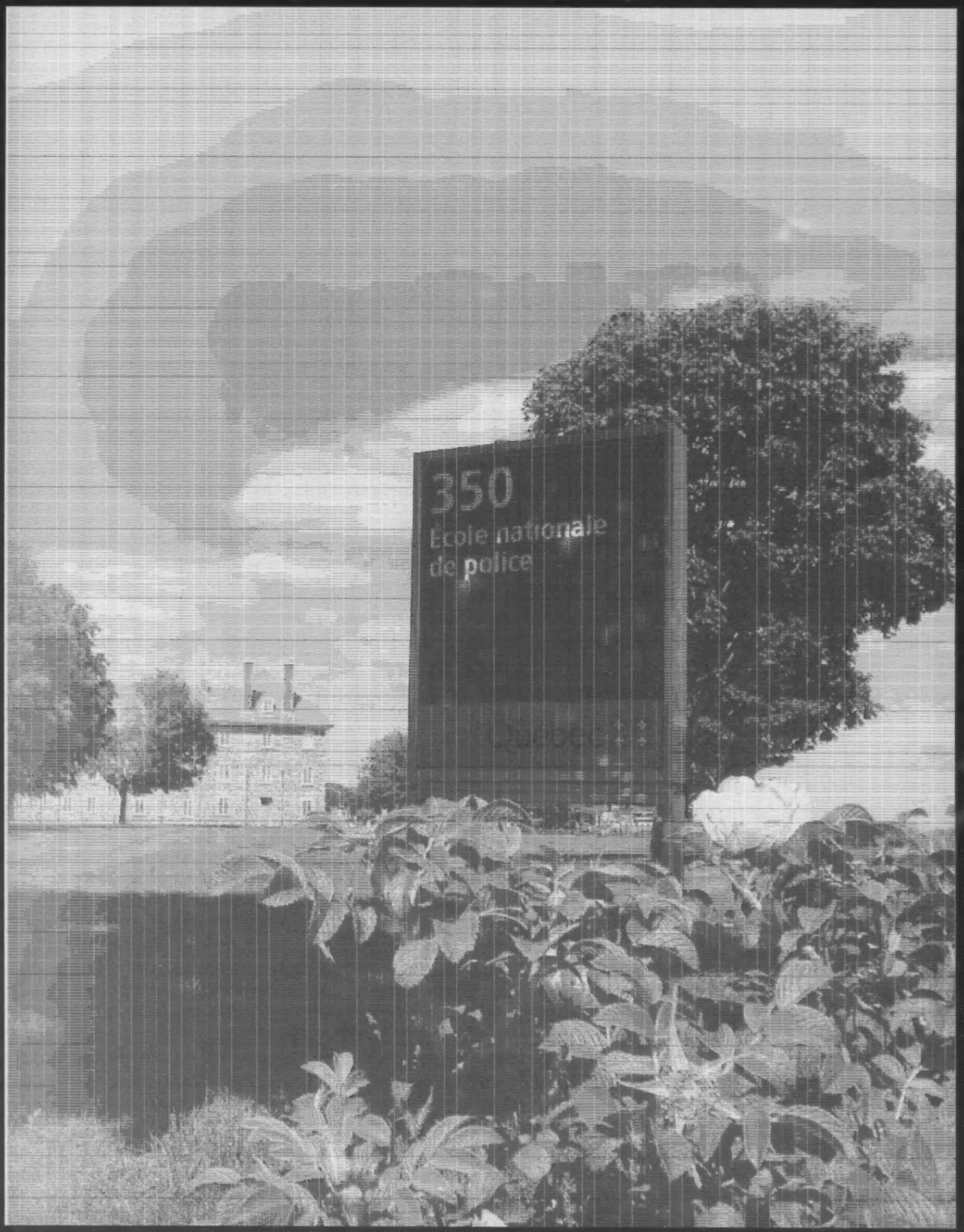
40. La sanction qui peut être imposée à l'administrateur public est la réprimande, la suspension sans rémunération d'une durée maximale de trois mois ou la révocation

41. Toute sanction imposée à un administrateur public, de même que la décision de le relever provisoirement de ses fonctions, doit être écrite et motivée

SECTION IV
DISPOSITIONS FINALES

42. Le présent code entre en vigueur lors de son adoption

Ce code d'éthique et de déontologie a été adopté par le conseil d'administration de l'École nationale de police du Québec le 4 octobre 2006


350
École nationale
de police

La mission

L'École nationale de police du Québec est une corporation mandataire du gouvernement du Québec. Elle existe depuis le 1er septembre 2000 en vertu de la Loi sur la police (L.R.Q., c. P-13.1), sanctionnée en juin 2000. Elle remplace depuis cette date l'Institut de police du Québec créé en 1969.

Bien qu'elle ait l'exclusivité de la formation initiale permettant d'accéder aux pratiques de patrouille-gendarmerie, d'enquête et de gestion policière, l'École est au cœur d'un continuum de formation dont font également partie les collèges d'enseignement général et professionnel (cégeps), les universités québécoises et les corps de police. L'objectif de ces partenariats est de bénéficier de l'expertise particulière de chacun dans des domaines ciblés et de rendre les formations disponibles partout sur le territoire du Québec, à travers le réseau constitué par les organisations policières et les institutions d'enseignement.

La participation de l'École à la formation policière québécoise lui permet d'accomplir sa mission qui est d'assurer la pertinence, la qualité et la cohérence de l'ensemble des activités relatives à la formation policière. De plus, elle offre des activités de perfectionnement professionnel et de service et, par voie d'entente, peut confier à des institutions de formation et des corps de police le mandat d'élaborer ou de diffuser des programmes d'études, de même qu'elle peut homologuer des cours ou des activités de formation susceptibles d'y être intégrées.
L'École a également le mandat d'effectuer ou de faire effectuer des recherches et des études dans des domaines touchant le travail policier et pouvant avoir une incidence sur la formation policière.
Elle encourage, facilite et planifie les échanges d'expertise avec l'extérieur du Québec et, en particulier, favorise la contribution de spécialistes québécois à ces missions d'échange international en matière de formation policière.

Les valeurs

Dans la réalisation de sa mission et dans sa gestion, l'École prône l'adoption et le respect des valeurs suivantes : le comportement **éthique**, la primauté du **client**, la qualité du **service**, l'**innovation** et la recherche de l'**excellence** ainsi que le travail d'**équipe**.

École nationale de police
Québec